

**IMPLEMENTASI PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SEKOLAH
MENENGAH PERTAMA NEGERI 8 KECAMATAN
MARPOYAN DAMAI KOTA PEKANBARU**



Oleh

LUKMANNULHAKEEM HILE

NIM. 10813001560

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1433 H/2012 M**

**IMPLEMENTASI PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SEKOLAH
MENENGAH PERTAMA NEGERI 8 KECAMATAN
MARPOYAN DAMAI KOTA PEKANBARU**

Skripsi

Diajukan untuk memperoleh Gelar

Sarjana Pendidikan Islam

(S.Pd.I.)



Oleh

LUKMANNULHAKEEM HILE

NIM. 10813001560

**PROGRAM STUDI KEPENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1433 H/2012 M**

ABSTRAK

Lukmannulhakeem, (2012) : Implementasi Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan persentase tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui bagaimana implementasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru dan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru, sedangkan objek penelitian ini adalah Implementasi Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik deskriptif kualitatif dengan persentase.

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan dan setelah dianalisis, bahwa Implementasi Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Pekanbaru dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil akhir pengolahan data menunjukkan bahwa persentase yang diperoleh berada pada 68-100% yang mana angka ini menunjukkan hasil yang optimal.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru adalah a) Guru mengajar dengan profesional, b) implementasi kurikulum maksimal, c) siswa mempunyai etos belajar yang kuat, d) Pemanfaatan sarana dan prasarana secara efektif dan e) dukungan orang tua terhadap siswa.

PENGHARGAAN

Alhamdulillahirobil'alamin. Segala puji penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayahnya berupa kekuatan baik fisik maupun mental sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan baik. Shalawat dan salam selalu tercurah kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya ke jalan yang diridhoi Allah SWT.

Penulisan skripsi ini sebagai syarat untuk meraih gelar sarjan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Kependidikan Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis telah menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul Implementasi Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru

Dalam kegiatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih atas segenap bantuan baik material maupun spiritual kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir selaku Rektor UIN SUSKA Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Helmiati, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah beserta pembantu Dekan I, II dan III.
3. Ibu Amirah Diniaty, M.Pd. Kons selaku Ketua Jurusan Kependidikan Islam.
4. Ibu Zaitun, M.Ag. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan sampai terselesaikannya skripsi ini.

5. Abah Ummiku yang telah memberikan banyak pelajaran dan pengalaman hidup sebagai bekal ananda untuk menyambut hari depan selalu dengan senyuman, dengan tulus memberikan kasih sayang, motivasi dan do'a bagi kebahagiaan dan keselamatan ananda.
6. Sahabatku (Pendi, Masdi, Ariyanto, Wiwit Agustriono, Syafri Yandika, Shodik Ali Nurdin, dan segenap teman-teman AP angkatan 2008), atas dukungan moral dan material sehingga skripsi ini terselesai dengan baik.
7. Sudara/i ku dari Persatuan Mahasiswa Islam Thailand di Pekanbaru yang selalu memberi do'a, dukungan serta semangat kepada penulis demi selesainya penulisan skripsi ini.
8. Keluarga besar SMP Negeri 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru yaitu kepala sekolah, dewan guru, dan staf yang telah bersedia memberi izin dan waktu kepada punulis untuk melakukan penelitian.
9. Sahabat-sahabat seperjuangan Jurusan Kependidikan Islam yang selalu bersama dalam suka dan duka, yang telah memberikan kesan persaudaraan dan persahabatan yang mendalam kepada penulis yang tidak akan pernah penulis lupakan dan teman-tenman kost semua yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penulisan skripsi ini penulis berusaha semaksimal mungkin demi mempersembahkan tulisan yang terbaik. Namun apabila masih terdapat banyak kekurangan, maka besar harapan penulis dalam menantikan masukan baik saran

maupun kritik yang bersifat konstruktif. Akhirnya, semoga segala bantuan dan amalnya diterima oleh Allah SWT. *Amin Ya Rabbal Alamiin.*

Pekanbaru, 20 November 2012
Penulis

Lukmannulhakeem Hile
NIM. 108 1300 1560

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN.....	i
PENGESAHAN	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii

BAB I	PENDAHULUAN	
	A. Latar Belakang	1
	B. Penegasan Istilah	6
	C. Permasalahan.....	8
	D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
BAB II	KAJIAN TEORI	
	A. Konsep Teoretis	11
	B. Penelitian yang Relevan	31
	C. Konsep Operasional	32
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Waktu dan Tempat Penelitian	35
	B. Subjek dan Objek Penelitian	35
	C. Populasi dan Sampel	35
	D. Teknik Pengumpulan Data.....	36
	E. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV	PENYAJIAN HASIL PENELITIAN	
	A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	40
	B. Penyajian Data	49
	C. Analisis Data	74
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	83
	B. Saran.....	84

DAFTAR REFERENSI

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP PENULIS

DAFTAR TABEL

Tabel IV.1	Daftar Keadaan Guru SMP N 8 Pekanbaru	42
Tabel IV.2	Daftar Keadaan Pegawai SMP N 8 Pekanbaru.....	44
Tabel IV.3	Daftar Keadaan Siswa SMP N 8 Pekanbaru.....	45
Tabel IV.4	Daftar Kurikulum SMP N 8 Pekanbaru	47
Tabel IV.5	Daftar Sarana Prasarana SMP N 8 Pekanbaru	48
Tabel IV.6	Melakukan pengembangan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan mengikuti perkembangan IPTEK serta memberikan contoh mengajar.....	50
Tabel IV.7	Meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan dalam bekerja.....	51
Tabel IV.8	Memberikan kesempatan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan kariernya.....	51
Tabel IV.9	Melibatkan guru dan tenaga kependidikan dalam penyusunan tujuan program-program kegiatan yang ada di sekolah.....	52
Tabel IV.10	Mendelegasikan tugas kepada guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan keahliannya.....	53
Tabel IV.11	Mengupayakan adanya kerjasama dalam tim, kelompok, dan bidang-bidang yang ada di sekolah.....	53
Tabel IV.12	Melakukan aktivitas pengelolaan administrasi seperti pengarsipan, pencatatan, dan pendokumenan.....	54
Tabel IV.13	Melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap program-program kegiatan yang ada di sekolah.....	55
Tabel IV.14	Memberikan bimbingan kepada para guru dan tenaga kependidikan dalam menjalani tugasnya.....	56
Tabel IV.15	Melakukan evaluasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.....	56

Tabel IV.16	Melaksanakan program-program untuk mewujudkan visi dan misi ke dalam tindakan.....	57
Tabel IV.17	Melibatkan guru, tenaga kependidikan, dan komite sekolah dalam pengambilan keputusan penting sekolah.....	57
Tabel IV.18	Meyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, staf, peserta didik, dan warga sekolah lainnya.....	58
Tabel IV.19	Memberikan kegiatan yang menarik dan menyenangkan.....	59
Tabel IV.20	Menggunakan sistem pemberian penghargaan atas prestasi dan sanksi atas pelanggaran peraturan dan kode etik.....	59
Tabel IV.21	Meningkatkan motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan, sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik.....	60
Tabel IV.22	Melakukan pembaharuan (inovasi) terhadap program-program kegiatan yang ada di sekolah.....	61
Tabel IV.23	Memberdayakan guru sehingga dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif.....	62
Tabel IV.24	Pendidikan terakhir Bapak/Ibu.....	62
Tabel IV.25	Melakukan pembinaan lingkungan sekolah dan program pembelajaran yang kondusif bagi proses belajar siswa.....	63
Tabel IV.26	Sarana prasarana di sekolah ini sudah mencukupi.....	63
Tabel IV.27	Meningkatkan hubungan yang harmonis dengan masyarakat.....	64
Tabel IV.28	Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Implementasi Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 8 Pekanbaru.....	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, dan informal di sekolah dan luar sekolah yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan pertimbangan kemampuan-kemampuan individu, agar dikemudian hari dapat memainkan dan memanfaatkan peranan hidup secara tepat.

Ditinjau dari sudut hukum, definisi pendidikan berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Bab I Pasal 1 bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.¹

Upaya peningkatan mutu pendidikan juga merupakan sasaran pembangunan dibidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integrasi dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara *Kaffah* (menyeluruh). Upaya tersebut menjadi tanggung jawab pendidikan, terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi objek yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, tangguh, kreatif, mandiri, demokratis, dan profesional pada bidangnya masing-masing.

Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas

¹ UU RI Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Citra Umbara, Bandung, 2010, hlm 2.

sumber daya manusia. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta sama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum serta sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi mengajar, serta pelatihan bagi para guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Berkaitan dengan itu Menteri Pendidikan Nasional telah mencanangkan “Gerakan Peningkatan Mutu Pendidikan” pada tanggal 2 Mei 2002; dan lebih berfokus lagi, setelah di amanatkan dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa”.²

Selain dari itu, pemerintah juga memberikan sebuah standar keberhasilan suatu sekolah yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2003 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP), bahwa; ”Standar kompetensi lulusan adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup, sikap, pengetahuan, dan keterampilan”.³

Standar lulusan di atas tentunya tidak bisa dilakukan hanya oleh seorang saja, akan tetapi semua komponen yang berada dalam pendidikan haruslah terlibat, baik itu kepala sekolah, bidang tata usaha, kurikulum, kesiswaan, guru, wali murid, dan komite sekolah. Karena mereka adalah komponen yang harus saling bekerja sama untuk suatu tujuan pendidikan.

² Mulyasa, *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*, Departemen Agama RI, Jakarta 2005, hlm. 1.

³ Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, cet ke-IV, Rosdakarya, Bandung, 2007, hal. 94.

Bagi setiap institusi dalam hal ini sekolah/madrasah, keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah agenda utama bahkan bisa dikatakan sebagai tugas yang paling penting. Karena mutu digunakan untuk memperoleh kontrol yang lebih baik. Institusi-institusi juga harus mendemonstrasikan bahwa mereka mampu memberikan pendidikan yang bermutu pada peserta didik.

Dalam konteks otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan, keberhasilan atau kegagalan pendidikan di sekolah sangat bergantung pada guru, kepala sekolah, dan pengawas karena tiga figur tersebut merupakan kunci yang menentukan serta menggerakkan berbagai komponen dan dimensi sekolah yang lain. Dalam posisi tersebut, baik buruknya komponen sekolah yang lain sangat ditentukan oleh kualitas guru, kepala sekolah, dan pengawas, tanpa mengurangi arti penting tenaga pendidikan yang lain. Implementasi desentralisasi pendidikan menuntut kepala sekolah dan pengawas untuk menunjukkan profesionalitasnya, mereka dituntut untuk mengembangkan sekolah yang efektif dan produktif, dengan penuh kemandirian dan akuntabilitas.⁴

Sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah (*who is behind the school*). Kemampuan kepala sekolah tersebut terutama berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman mereka terhadap manajemen dan kepemimpinan, serta tugas yang dibebankan

⁴ Mulyasa, *Manajemen&Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hlm. 4.

kepadanya karena tidak jarang kegagalan pendidikan dan pembelajaran di sekolah disebabkan oleh kurangnya pemahaman kepala sekolah terhadap tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa berhasil tidaknya suatu sekolah dalam mencapai tujuan serta mewujudkan visi dan misinya terletak pada bagaimana manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dalam menggerakkan dan memberdayakan berbagai komponen sekolah. Dalam prosesnya, interaksi berkualitas yang dinamis antara kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, dan peserta didik memainkan peran sangat penting terutama dalam penyesuaian berbagai aktivitas sekolah dengan tuntutan globalisasi, perubahan masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan situasi, kondisi, dan lingkungannya. Ke semuanya itu sangat menuntut kompetensi dan profesionalitas kepala sekolah untuk memungkinkan terciptanya interaksi berkualitas yang dinamis.⁵

Faktor penting yang besar pengaruhnya terhadap mutu pendidikan adalah kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah merupakan pimpinan tunggal di sekolah yang mempunyai tanggung jawab untuk mengajar dan mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam pencapaian tujuan sekolah.

Dalam manajemen modern seorang pemimpin juga harus berperan sebagai pengelola. Dilihat dari fungsi-fungsi manajemen, yakni *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), dan *controlling* (pengawasan).

⁵ *Ibid.*, hlm. 5.

Maka kepala sekolah harus berperan pula sebagai supervisor pengajaran serta sebagai evaluator program sekolah.

Kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin sekaligus mengorganisir dan mengelola pelaksanaan program mengajar yang diselenggarakan di sekolah yang dipimpinnya. Dalam hal ini, kepala sekolah harus mampu menjadi supervisor tim yang terdiri dari guru, staf, dan siswa dalam mewujudkan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien sehingga tercapai produktivitas belajar yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan.⁶

Dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin formal maka seorang kepala sekolah diharapkan pada persoalan-persoalan teknis manajerial sekolah serta dituntut untuk menjadi administrator yang handal untuk mengupayakan adanya kemajuan-kemajuan bagi sekolah yang dikelolanya.

Demikian halnya dengan mutu pendidikan yang dicapai oleh SMP Negeri 8 Pekanbaru, tidak lepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah tersebut. Pola-pola kepemimpinan yang dipergunakan oleh kepala sekolah dalam mengelola sekolah ini terbukti memberikan kontribusi atau sumbangan yang positif bagi perkembangan dan kemajuan di kemudian hari.

Berdasarkan pengamatan penulis, SMP Negeri 8 Pekanbaru merupakan salah satu sekolah yang telah berhasil meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini dapat dilihat dari gejala-gejala sebagai berikut:

⁶ *Ibid.*, hlm. 181.

1. SMP Negeri 8 Pekanbaru merupakan sekolah yang cukup mendapatkan tanggapan positif dari masyarakat.
2. SMP Negeri 8 Pekanbaru telah berhasil mendapatkan nilai akreditasi A.
3. Jumlah muridnya setiap tahun terus bertambah.
4. SMP Negeri 8 Pekanbaru sering mendapatkan juara dalam berbagai perlombaan baik tingkat sekolah, kota, maupun tingkat propinsi.
5. SMP Negeri 8 Pekanbaru Memiliki hubungan interpersonal yang terjalin baik harmonis antara kepala sekolah, guru, peserta didik, orang tua, dan masyarakat.

Dari latar belakang masalah dan gejala-gejala di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Implementasi Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru”**.

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam memahami judul penelitian ini, maka perlu penulis jelaskan istilah-istilah teknis yang berkenaan dengan judul penelitian ini.

1. Implementasi

Implementasi adalah Pelaksanaan; Penerapan.⁷

⁷ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga, Balai Pustaka, Jakarta, 2007, hlm. 427.

2. Peran

Peran adalah Sesuatu yang diharapkan dimiliki oleh orang yang memiliki kedudukan dalam suatu masyarakat.⁸

Peran yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kedudukan seorang kepala sekolah dalam memberikan kontribusi sesuai dengan tugas dan wewenang sebagai seorang kepala sekolah, yang diharapkan dapat membina dan memberikan kepada seluruh komponen di sekolah ke arah yang lebih baik.

3. Mutu Pendidikan

Mutu Pendidikan menurut Depdiknas tahun 2001 adalah “Gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan”.⁹

Berdasarkan dari penegasan istilah di atas, maka dapat di simpulkan bahwa yang dimaksud judul penelitian disini adalah meningkatnya kualitas pendidikan di sekolah, baik itu kualitas peserta didiknya, maupun seluruh komponen yang berada di dalamnya.

⁸ *Ibid.*, hlm. 854.

⁹ Mulyasa, *Op. Cit.*, hlm. 157.

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Sebagaimana yang telah dipaparkan dalam latar belakang masalah bahwa persoalan pokok kajian ini adalah implementasi peran kepala sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Berdasarkan pokok kajian tersebut, maka identifikasi permasalahannya sebagai berikut:

- a. Implementasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.
- b. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.
- c. Kepala sekolah telah menerapkan kepemimpinannya sesuai dengan teori yang relevan.
- d. Kepala sekolah memiliki hubungan interpersonal yang terjalin baik harmonis dengan guru, pegawai, peserta didik, orang tua, dan masyarakat.
- e. Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.

2. Pembatasan Masalah

Agar lebih mengarah pada pokok permasalahan yang dimaksudkan dan menghindari persepsi lain mengingat begitu luas permasalahan dalam

penelitian dan tidak mengambang. Untuk itu, diberikan batasan masalah penelitian tentang kepala sekolah yaitu Implementasi Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana implementasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru ?
- b. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi implementasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru ?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui implementasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.

- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

- a. Sebagai bahan informasi tentang peran kepala sekolah dan upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.
- b. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah SMP Negeri 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih maju.
- c. Sebagai penambahan pengetahuan dan wawasan bagi pembaca untuk memahami pentingnya implementasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.
- d. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada program satu (S1) Jurusan Kependidikan Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konsep Teoretis

1. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah terdiri dari kata “kepala” dan “sekolah”. Kata “kepala” dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau suatu lembaga. Sedangkan “sekolah” adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.¹⁰

Seorang kepala sekolah merupakan pihak yang berperan sangat penting dalam menggerakkan kehidupan sekolah, terutama dalam peningkatan mutu sekolah. Kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang memahami keberadaan sekolah sebagai suatu organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

2. Peran Kepala Sekolah

Pada dasarnya kepala sekolah di Indonesia belum dapat dikatakan sebagai manajer profesional, karena pegang katannya tidak didasarkan

¹⁰ Wahjosumidjo, *Op. Cit.*, hlm. 83.

pada kemampuan dan pendidikan profesional, tetapi lebih pada pengalaman menjadi guru.¹¹ Dengan pelaksanaan peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan diharapkan kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengelola dan memberdayakan berbagai potensi masyarakat serta orang tua untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.

Peranan kepala sekolah telah dikemukakan oleh E. Mulyasa, sebagaimana disebutkan oleh Dinas Pendidikan (dulu: Depdikbud) telah menetapkan bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai edukator, manajer, administrator dan supervisor (EMAS). Dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai leader, inovator dan motivator di sekolahnya. Dengan demikian dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah setidaknya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator (EMASLIM).¹²

a. Kepala Sekolah sebagai Pendidik (*Educator*)

Betapa berat dan mulia peranan seorang kepala sekolah sebagai pendidik apabila dikaitkan dengan berbagai sumber di atas. Sebagai seorang pendidik dia harus mampu menanamkan, memajukan, dan meningkatkan paling tidak empat macam nilai, yaitu:

¹¹ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2011, hlm. 35.

¹² *Ibid.*, hlm. 98.

- 1) Mental, hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak manusia;
- 2) Moral, hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai perbuatan, sikap dan kewajiban atau moral yang diartikan sebagai akhlak, budi pekerti dan kesusilaan.
- 3) Fisik, hal-hal yang berkaitan dengan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan manusia secara lahiriah.
- 4) Artistik, hal-hal yang berkaitan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan.

Terakhir yang perlu diperhatikan oleh setiap kepala sekolah terhadap perannya sebagai pendidik, mencakup dua hal pokok, yaitu sasaran atau kepada siapa perilaku sebagai pendidik itu diarahkan. Sedangkan yang kedua, yaitu bagaimana peranan sebagai pendidik itu dilaksanakan.

Ada tiga kelompok sasaran utama, yaitu para guru atau tenaga fungsional yang lain, tenaga administratif (staf) dan kelompok para siswa atau peserta didik.

Ketiga sasaran tersebut berupa manusia yang memiliki unsur kejiwaan dan fisik yang berbeda-beda antara manusia yang satu dengan yang lain.¹³

Dengan demikian dapat dipahami bahwa peran kepala sekolah sebagai pendidik harus memiliki beberapa kemampuan, yaitu

¹³ Wahjosumidjo, *Op. Cit.*, hlm. 124.

kemampuan dalam membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan non guru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan IPTEK dan memberi contoh mengajar.

b. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ada tiga hal penting yang perlu diperhatikan dari definisi tersebut yaitu proses, pendayagunaan seluruh sumber organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

- 1) Proses, adalah suatu cara yang sistematis dalam mengerjakan sesuatu. Manajemen sebagai suatu proses, karena semua manajer bagaimanapun juga dengan ketegasan dan keterampilan yang khusus, mengusahakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan tersebut dapat didayagunakan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kegiatan-kegiatan tersebut adalah merencanakan, mengorganisasikan, dan memimpin.
- 2) Sumber daya suatu sekolah, meliputi dana, perlengkapan, informasi, maupun sumber daya manusia yang masing-masing berfungsi sebagai pemikir, perencanaan, pelaku, serta pendukung untuk mencapai tujuan.

3) Mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berarti bahwa kepala sekolah berusaha untuk mencapai tujuan akhir yang bersifat khusus (*specific ends*). Tujuan akhir yang spesifik ini berbeda-beda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Tujuan ini bersifat khusus dan unik. Namun, apa pun tujuan spesifik dari organisasi tertentu, manajemen adalah merupakan proses, melalui manajemen tersebut tujuan dapat dicapai.¹⁴

Dengan demikian dapat dipahami bahwa peran kepala sekolah sebagai manajer, yaitu harus memiliki beberapa kemampuan untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan sekolah. Selain itu, kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya dengan baik yang diwujudkan melalui kemampuan menyusun program sekolah dan sebagainya.

c. Kepala Sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasinya.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 94-95

Inisiatif dan kreatif yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan sekolah adalah merupakan tanggung jawab kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai administrator pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolahnya. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala sekolah hendaknya memahami, menguasai, dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan.

Dari materi sajian yang terdahulu telah dipelajari bahwa dalam setiap kegiatan administrasi mengandung di dalamnya fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengawansan, kepegawaian, dan pembiayaan. Kepala sekolah sebagai administrator hendaknya mampu mengaplikasikan fungsi-fungsi tersebut ke dalam pengelolaan sekolah yang dipimpinnya.¹⁵

Dengan demikian kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Kemampuan tersebut diwujudkan melalui kemampuan mengelola kurikulum, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan dan mengelola administrasi keuangan.

¹⁵ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung, 2002, hlm.106.

d. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor artinya kepala sekolah berfungsi sebagai pengawas, pengendalian, pembina, pengarah, dan pemberi contoh kepada para guru dan karyawannya di sekolah. Salah satu hal yang terpenting bagi kepala sekolah sebagai supervisor adalah memahami tugas dan kedudukan karyawan-karyawannya atau staf di sekolah yang dipimpinnya. Dengan demikian, kepala sekolah bukan hanya mengawasi karyawan dan guru yang sedang melaksanakan kegiatan, tetapi ia membekali diri dengan pengetahuan dan pemahaman tentang tugas dan fungsi stafnya, agar pengawasan dan pembinaan berjalan dengan baik dan tidak membingungkan.¹⁶

Supervisi adalah salah satu tugas pokok dalam administrasi pendidikan bukan hanya merupakan tugas pekerjaan para inspektur maupun pengawas saja melainkan juga tugas pekerjaan kepala sekolah terhadap pegawai sekolahnya. Di bawah ini sekali lagi diingatkan kembali pengertian supervisi, faktor-faktor yang mempengaruhi, keberhasilan supervisi dan pembinaan kurikulum yang merupakan tugas kepala sekolah yang perlu mendapatkan tekanan.¹⁷

Kepala sekolah sebagai supervisor, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di

¹⁶ Herabudin, *Administrasi & Supervisi Pendidikan*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2009, hlm. 210.

¹⁷ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hlm. 84.

sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian ini juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikannya khususnya guru disebut supervisi klinis, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang efektif.

e. Kepala Sekolah sebagai Pemimpin (*Leader*)

Kepala sekolah sebagai pemimpin (*leader*) harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan keahlian profesional serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.¹⁸ Berdasarkan definisi tersebut, seorang manajer (kepala sekolah) pada hakekatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin dan pengendali.

¹⁸ Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta, 1999, hlm. 110.

Keberadaan manajer pada suatu organisasi sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh agar mampu mengambil keputusan dan prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah.

Untuk kepentingan tersebut kepala sekolah harus mampu memobilisasikan sumber daya sekolah, dalam kaitannya dengan perencanaan dan evaluasi program sekolah, pengembangan kurikulum, pembelajaran, pengelolaan ketenagaan, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat, dan penciptaan iklim sekolah.¹⁹

Dalam konteks otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan, para pejabat daerah harus paham tentang pentingnya kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan tingkat sekolah yang memiliki peran penting dalam mewujudkan sekolah efektif dan pembelajaran yang berkualitas. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif antara lain dapat dianalisis berdasarkan kriteria berikut ini.

¹⁹ Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep Karakteristik dan Implementasinya*, PT Remaja Rosda Karya Offset, Bandung, 2003, hlm. 182.

- 1) Mampu memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan serta seluruh warga sekolah lainnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar dan produktif.
- 2) Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu dan tepat sasaran.
- 3) Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah serta tujuan pendidikan.
- 4) Mampu menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pendidik dan tenaga kependidikan lain di sekolah.
- 5) Dapat bekerja sama kolaboratif dengan tim manajemen sekolah.
- 6) Dapat mewujudkan tujuan secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.²⁰

Dengan demikian dapat dipahami bahwa peran kepala sekolah sebagai pemimpin, harus memiliki beberapa kemampuan yang meliputi kemampuan baik dari segi kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi, misi, sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

f. Kepala Sekolah sebagai Inovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk

²⁰ Mulyasa, *Op. Cit.*, hlm. 18-19.

menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.²¹

Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptabel dan fleksibel.

Salah satu perannya adalah sebagai inovator terhadap sesuatu yang memerlukan pengembangan ide/gagasan di sekolah atau inovasi. Tujuan utama inovasi di sekolah ialah untuk meningkatkan kualitas sekolah. Tanda-tanda sekolah yang kualitasnya baik antara lain proses belajar mengajar efektif, prestasi hasil belajar siswa tinggi, para guru mempunyai waktu yang cukup banyak serta kondisi yang baik melaksanakan tugas sesuai dengan profesinya, kepala sekolah menggunakan sebagian besar waktunya untuk bekerja lebih akrab dengan siswa dan guru serta selalu berusaha untuk memperoleh balikan, guna meningkatkan kualitas sekolah. Setiap orang yang bekerja di sekolah melakukan tugasnya sesuai dengan minat dan kemampuannya untuk berkembang karirnya.²²

²¹ *Ibid.*, hlm. 118.

²² Udin Syaifudin Sa'ud, *Inovasi Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2009, hlm. 82.

g. Kepala Sekolah sebagai Motivator (*Motivator*)

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar.

Pengaturan lingkungan fisik, lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Pengaturan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja laboratorium, bengkel serta lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.

Pengaturan suasana kerja seperti halnya iklim fisik, suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga bawahan dan menciptakan lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.

Penghargaan (*reward*) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif.

3. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Pengertian dan definisi mutu atau kualitas dapat berbeda makna bagi setiap orang, karena mutu memiliki banyak kriteria dan sangat tergantung pada konteksnya. Banyak pakar di bidang mutu yang mencoba mendefinisikan mutu berdasarkan sudut pandangnya masing. Beberapa di antaranya yang paling populer adalah yang dikembangkan oleh tiga pakar mutu tingkat internasional, yaitu *W. Edwards*, *Philip B. Crosby* dan *Joseph M Juran*. *Deming*, mendefinisikan mutu menjadi kebutuhan dan keinginan konsumen. *Crosby*, mempersepsikan kualitas sebagai nihil cacat, kesempurnaan dan kesesuaian terhadap persyaratan. Sedangkan *Juran* mendefinisikan mutu sebagai kesesuaian terhadap spesifikasi. *Gavin* dalam *Risdianasari* membuat definisi mutu yang lebih luas cakupannya, yaitu mutu merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Pendekatan ini menegaskan bahwa mutu bukan hanya menekankan pada aspek akhir, yaitu produk dan jasa tetapi juga menyangkut mutu manusia, mutu proses dan mutu lingkungan.²³

Keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan tidak terlepas dari berbagai upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah. Terutama pemimpin pendidikan, karena beliau adalah seorang yang dapat mengambil sebuah kebijakan. Pemimpin pendidikan dalam hal ini kepala

²³ Zaitun, dkk, *Penempatan dan Pembinaan Tenaga Kependidikan Indonesia*, Yayasan Pusaka Riau, Pekanbaru, 2011, hlm. 115.

sekolah tentunya harus berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan sekolah.

Sebagaimana dikatakan oleh Hadari Nawawi kepala sekolah adalah sebagai seorang pemimpin di lingkungan sekolah dan tanggung jawab atas terwujudnya semua kegiatan di sekolah yang terkoordinasi dengan baik.²⁴

Sedangkan Mulyasa mengatakan, “kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena mereka merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh sekolah menuju tujuannya”. Sekolah yang efektif, bermutu dan favorit tidak terlepas dari peran kepala sekolahnya²⁵. Bahkan lebih jauh studi tersebut menyimpulkan bahwa “keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah”.²⁶

Untuk mencapai tujuan pendidikan di atas, kepala sekolah harus mempunyai strategi yang berfokus kepada peningkatan mutu. Adapun upaya atau strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah tidak terlepas dari ruang lingkup makro maupun mikro.

Dalam persepektif makro banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan, diantaranya faktor kurikulum, kebijakan pendidikan, fasilitas pendidikan, khususnya dalam proses belajar mengajar di kelas, di laboratorium, dan dikancah belajar lainnya melalui fasilitas internet, aplikasi metode, strategi, dan pendidikan yang mutahir dan modern,

²⁴ Suharsimi Arikunto, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan*, Rajawali Pers, Jakarta 1996, hlm. 19.

²⁵ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta, 2007, hlm. 286-287.

²⁶ Wahjosumidjo, *Op. Cit.*, hlm. 82.

metode evaluasi pendidikan yang tepat, biaya pendidikan yang memadai, manajemen pendidikan yang dilaksanakan secara profesional, sumber daya manusia para pelaku pendidikan yang terlatih, berpengetahuan, berpengalaman, dan profesional.²⁷

Selain itu, standar pendidikan nasional juga harus ada di dalam suatu sekolah, karena standar tersebut menjadi norma acuan dalam penyelenggaraan pendidikan, standar tersebut mencakup: isi, proses, kompetensi lulusan, standar pendidikan dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.

Dalam perspektif mikro atau tinjauan secara sempit dan khusus, faktor dominan yang berpengaruh dan berkontribusi besar terhadap mutu pendidikan ialah guru yang profesional dan guru yang sejahtera. Oleh karena itu, kepala sekolah harus dapat meningkatkan profesionalisme guru di institusi pendidikan, peningkatan motivasi kerja, kinerja atau produktivitas kerja, dan pemberian berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi kepada guru sangat diperlukan.

Upaya yang dilakukan kepala sekolah di atas dalam meningkatkan hasil pendidikan yang berkualitas dapat dikelompokkan menjadi beberapa bagian, antara lain:

- a. Kesiswaan: (1) penerimaan, orientasi, klasifikasi dan penunjukan murid ke kelas dan bidang studi (2) kehadiran murid di sekolah dan

²⁷ Abdul Hadis, Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2010, hlm.

masalah-masalah yang berhubungan dengan itu (3) evaluasi dan pelaporan kemajuan belajar (4) program supervisi pada murid yang mempunyai kelainan seperti pengajaran, perbaikan dan pengajaran luar biasa (5) pengendalian disiplin murid (7) program bimbingan dan penyuluhan (8) program kesehatan dan keamanan (10) Penyesuaian pribadi, sosial, dan emosional.²⁸

- b. Ketenagaan: (1) rekrutmen dan penempatan (2) pengembangan tenaga kependidikan harus dilakukan berdasarkan kebutuhan yang jelas (3) pendidikan prajabatan calon tenaga kependidikan (4) kesejahteraan (5) pembinaan mutu tenaga kependidikan (6) pengembangan karier.
- c. Sarana dan prasaana: (1) menyediakan gedung yang sesuai dengan kebutuhan (2) melengkapi perabot sekolah (3) menyediakan media pengajaran (4) menyediakan alat peraga (5) menyediakan alat pelajaran.²⁹
- d. Kurikulum: (1) Kepala sekolah membimbing dan mengarahkan pengembangan kurikulum (2) Kepala sekolah membimbing dan mengarahkan program pembelajaran (3) Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kurikulum.³⁰
- e. Masyarakat
 - 1) Menggalang partisipasi orang tua murid: (a) mengidentifikasi kebutuhan sekolah dan partisipasi orang tua dalam program dan

²⁸ Suharno, *Manajemen Pendidikan Suatu Pengantar Bagi Para Calon Guru*, Sebelas Maret Universitas Press, Surakarta, 2008, hlm. 27.

²⁹ Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*, Renika Cipta, Jakarta, 2004, hlm. 114.

³⁰ Suharno, *Op. Cit.*, hlm. 21.

kegiatan sekolah (b) menyusun tugas-tugas yang dapat dilakukan bersama dengan orang tua secara fleksibel (c) membantu guru mengembangkan program perlibatan orang tua dalam berbagai aktivitas sekolah dan pembelajaran (d) menginformasikan secara luas program sekolah dan membuka peluang bagi orang tua untuk melibatkan diri dalam program tersebut (e) Mengundang orang tua untuk menjadi relawan dalam berbagai aktivitas sekolah (f) Memberi penghargaan secara proporsional dan profesional terhadap keterlibatan orang tua dalam berbagai program dan kegiatan sekolah³¹.

- 2) Menggalang partisipasi masyarakat: (a) melaksanakan program-program kemasyarakatan (b) mengadakan *open house* yang memberi kesempatan masyarakat luas untuk mengetahui program dan kegiatan sekolah (c) mengadakan buletin sekolah, majalah atau lembaran informasi secara berkala memuat kegiatan dan program sekolah (d) mengundang tokoh untuk menjadi pembicara atau pembina suatu program sekolah (e) membuat program kerja sama sekolah dengan masyarakat³².

Selanjutnya beberapa upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja sekolah juga dapat dilakukan, antara lain melalui:

³¹ Mulyasa, *Op. Cit.*, hlm. 170.

³² *Ibid.*, hlm. 175.

a. Pembinaan kedisiplinan tenaga kependidikan, terutama disiplin diri.

Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola prilakunya.
- 2) Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar prilakunya.
- 3) Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.

b. Pemberian motivasi

- 1) Tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan.
- 2) Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para pendidikan sehingga mereka mengetahui tujuan mereka bekerja.
- 3) Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
- 4) Pemberian hadiah baik dari pada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
- 5) Manfaatkan sikap-sikap, cita-cita dan rasa ingin tahu tenaga kependidikan.
- 6) Usaha untuk memperhatikan perbedaan individual tenaga kependidikan, misalnya perbedaan kemampuan, latar belakang dan sikap mereka terhadap pekerjaannya.

c. Penghargaan (*rewards*)

Penghargaan disini berkaitan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya.

d. Persepsi

Kepala sekolah perlu menciptakan persepsi yang baik bagi setiap tenaga kependidikan terhadap kepemimpinan dan lingkungan sekolah, agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya³³.

Keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan juga tidak terlepas dari peran kepala madrasah dalam “culture madrasah” yang meliputi: (1) lingkungan yang teratur (2) kesepakatan dan kerjasama antar guru (3) konsentrasi kepada kemampuan dasar (*basic skill*) dan waktu yang dibutuhkan untuk belajar (4) pemantauan terhadap kemajuan siswa (evaluasi) (5) administrasi dan kepemimpinan (6) kebijakan yang melibatkan orang tua, dan (7) harapan (ekspektasi) yang tinggi.³⁴

Berdasarkan rumusan hasil studi di atas, ada banyak sumber untuk meningkatkan mutu pendidikan, misalnya sarana gedung yang bagus, guru yang terkemuka, nilai moral yang tinggi, hasil ujian yang memuaskan, spesialisasi atau kejuruan, dorongan orang tua, bisnis dan komunitas lokal, sumber daya yang melimpah, aplikasi teknologi mutakhir, kepemimpinan yang baik dan efektif, perhatian terhadap peserta didik dan anak didik, kurikulum yang memadai, atau juga kombinasi dari faktor-faktor tersebut.

³³ *Ibid.*, hlm.141-151.

³⁴ Ahmad Jayadi, *Disain Pengembangan Madrasah*, Departemen Agama Republik Indonesia, Jakarta, 2005, hlm. 63.

4. Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Perlu diperhatikan faktor-faktor pendidikan yang ikut menentukan berhasil atau tidaknya suatu pendidikan. Sedangkan faktor-faktor tersebut juga ikut mempengaruhi proses pendidikan dan perkembangan pendidikan.

Hal ini disinyalir oleh laporan Bank Dunia (1999) bahwa salah satu penyebab makin menurunnya mutu pendidikan persekolahan di Indonesia adalah kurang profesionalnya para kepala sekolah sabagi manajer pendidikan di tingkat lapangan.³⁵ Sinyalmen ini meskipun perlu dibuktikan, agaknya memang benar karena kepala sekolah sebagai pengendalian, adalah figur yang bertanggung jawab untuk menggerakkan kesadaran semua pihak, strategi pembelajaran, pengondisian lingkungan belajar dan sebagainya. Ketika unsur-unsur tersebut tidak berkembang maka kepala sekolah yang disalahkan lebih dulu. Apakah dia telah berusaha maksimal untuk memfasilitasi terwujudnya mutu pendidikan atau belum, atau bahkan tidak berusaha sama sekali? Bila kepala sekolah telah berupaya maksimal untuk mewujudkan mutu pendidikan dengan berbagai cara yang rasional, sementara hasilnya tetap saja rendah, berarti ada faktor atau “aktor” lain yang membuat pencapaian mutu pendidikan tersebut.³⁶

Ada faktor internal sekolah yang memberikan kontribusi signifikan terhadap mutu, yaitu:

- a. Kesejahteraan guru,

³⁵ Mulyasa, *Op. Cit.*, hlm. 42.

³⁶ Mujaimil Qomar, *Op. Cit.*, hlm. 204-205.

- b. Kemampuan guru,
- c. Sarana kelas dan
- d. Buku-buku pelajaran.³⁷

Sedangkan faktor lain yang lebih rinci adalah sebagai berikut:

- a. Siswa, terutama yang menyangkut kesiapan dan motivasi belajarnya.
- b. Guru, terutama menyangkut kemampuan profesional, moral kerja (kemampuan personal), dan kerja samanya (kemampuan sosial).
- c. Kurikulum, terutama menyangkut relevansi isi dan operasionalisasi proses pembelajarannya.
- d. Dana, sarana dan prasarna, terutama menyangkut kecukupan dan efektivitas dalam mendukung proses pembelajaran.
- e. Masyarakat (orang tua, pengguna lulusan, dan perguruan tinggi) terutama menyangkut partisipasi mereka dalam pengembangan program-program pendidikan di sekolah.³⁸

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sohiron yang berjudul: “Peranan Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di MAN 2 Model Pekanbaru tahun 2006” bahwa peranan kepala MAN 2 Model Pekanbaru dalam pemberdayaan tenaga kependidikan dapat dikategorikan kurang optimal. Begitu juga berdasarkan analisis data secara keseluruhan, bahwa

³⁷ Nanang Fatah, *Ekonomi dan pembiayaan pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000, hlm. 56.

³⁸ Mujaimil Qomar, *Op. Cit.*, hlm. 205.

Kepala madrasah kurang optimal, karena hanya 50% peranan yang dilakukan secara optimal, angka tersebut berada diantara 35 – 65%.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurbayani yang berjudul: “Peranan Kepala Sekolah dalam Menumbuhkan Kreativitas Mengajar Guru di Madrasah Tsanawiyah Se Kecamatan Gaung Kabupaten Indragiri Hilir tahun 2005” bahwa dikategorikan “Cukup”, hal ini terlihat dari hasil observasi yang diperoleh berada antara 56 – 75 % yakni 70,8 % yang berarti Cukup. Sedangkan peranan yang tidak terlaksana sebesar 29,2%.

Namun berdasarkan dari penelitian-penelitian relevan tersebut peneliti lebih memfokuskan pada Implementasi Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.

C. Konsep Operasional

Konsep operasional merupakan konsep yang digunakan untuk menjabarkan teori-teori dalam bentuk konkrit agar mudah diukur di lapangan serta mudah difahami. Untuk konsep teoritis yang perlu dioperasionalkan agar lebih terarah adalah Implementasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 8 Pekanbaru ini dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Implementasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah sebagai berikut:

- a) Kepala sekolah sebagai pendidik mampu membimbing serta mengembangkan profesionalitas tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan mengikuti perkembangan IPTEK dan membericontoh mengajar.
- b) Kepala sekolah sebagai manajer mampu menyusun program, menyusun personalia, menggerakkan staf dan mengoptimalkan sumber daya sekolah.
- c) Kepala sekolah sebagai administrator mampu melakukan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah.
- d) Kepala sekolah sebagai supervisor mampu mengevaluasi seluruh staf karyawan, guru, TU, satpam serta menyusun program supervisi, melaksanakan hasil supervisi dan menggunakan hasil supervisi.
- e) Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi anak buah dan memiliki visi, memahami misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.
- f) Kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah.
- g) Kepala sekolah memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan dan penghargaan secara efektif.

2. Faktor yang mempengaruhi implementasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah sebagai berikut:
- a) Siswa, terutama yang menyangkut kesiapan dan motivasi belajarnya.
 - b) Guru, terutama menyangkut kemampuan profesional, moral kerja (kemampuan personal) dan kerja samanya (kemampuan sosial).
 - c) Dana, sarana dan prasarana, terutama menyangkut kecukupan dan efektivitas dalam mendukung proses pembelajaran.
 - d) Masyarakat (orang tua, pengguna lulusan, dan perguruan tinggi) terutama menyangkut partisipasi mereka dalam pengembangan program-program pendidikan di sekolah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Bulan April sampai dengan Bulan Juli Tahun 2012, yang beralamat di Jl. Adi Sucipto No.115 Kelurahan Maharatu Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.

B. Objek dan Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah SMP Negeri 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Sedangkan Objek penelitian ini adalah implementasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Kepala sekolah sebagai subjek penelitian ini dijadikan sebagai informasi utama atau data primer, sedangkan para guru dan pegawai sekolah dijadikan subjek pendukung atau data skunder.

C. Populasi dan Sampel

Untuk mempermudah pengambilan data, populasi dalam penelitian ini adalah 1 orang kepala sekolah, 60 orang guru dan 10 pegawai. Jumlah keseluruhan adalah 70 orang. Mengingat populasinya sedikit, maka peneliti tidak menarik sampel jadi semua populasi diteliti sehingga penelitian ini juga disebut penelitian populasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka mengungkapkan dan menggali informasi yang sesuai, maka strategi yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Interview (Wawancara)

Wawancara adalah suatu cara untuk mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada informan.³⁹ Dengan metode ini, peneliti ingin mendapatkan informasi langsung dari kepala sekolah tentang bagaimana implementasi dan faktor apa yang mempengaruhi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

2. Observasi (Pengamatan)

Seringkali orang mengartikan observasi sebagai suatu aktivitas sempit, yakni memperhatikan sesuatu dengan menggunakan mata. Di dalam pengertian psikologi, observasi atau yang disebut juga dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera.⁴⁰

Metode observasi ini digunakan untuk mendapatkan data secara langsung tentang kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah.

3. Kuesioner (Angket)

Peneliti menggunakan angket atau kuesioner untuk memperoleh data skunder dari wakil kepala sekolah, para guru, dan pengawas sekolah

³⁹ Nursalim AR, *Kemampuan Berbahasa Indonesia Berbasis Kompetensi*, Infinite, Pekanbaru, 2007, hlm. 109.

⁴⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000, hlm. 90.

terhadap implementasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

4. Dokumentasi

Metode Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.⁴¹

Dengan metode dokumentasi ini, peneliti ingin memperoleh data tentang sejarah berdirinya sekolah, visi dan misi sekolah, keadaan guru, karyawan, keadaan siswa dan sebagainya.

E. Teknik Analisis Data

Sesuai dengan pendekatan penelitian ini yaitu deskriptif maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kualitatif dengan persentase. Cara adalah apabila semua data telah terkumpul lalu diklasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu kualitatif dan kuantitatif. Data yang bersifat kualitatif digambarkan dengan kata-kata atau kalimat, dipisahkan menurut kategorinya untuk memperoleh kesimpulan. Selanjutnya data yang bersifat kuantitatif yang berwujud angka-angka, dipersentasekan dan ditafsirkan. Teknik ini menurut Suharsimi Arikunto sering disebut dengan teknik deskriptif kualitatif dengan persentase.⁴²

$$\text{Dengan rumus: } P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

⁴¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2002, hlm. 236.

⁴² *Ibid.*, hlm. 244.

Dengan keterangan : P = Persentase

F = Frekuensi responden

N = Total jumlah.

Untuk menganalisis data, di sini penulis akan memulai proses-proses sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data, adalah mengumpulkan berbagai jawaban dari responden sesuai dengan populasi yang telah ditetapkan yang berkenaan dengan masalah-masalah dalam variabel penelitian ini berdasarkan fakta-fakta yang ada.
2. Seleksi Data, adalah setelah data terkumpul dari lapangan yang sesuai dengan populasi yang telah ditetapkan, maka data tersebut diperiksa kembali untuk menghindari terjadinya kekeliruan.
3. Kualifikasi dan Tabulasi Data, adalah setelah data selesai diseleksi maka data tersebut dikelompokkan sesuai klasifikasi atau kategorinya untuk memperoleh kesimpulan.
4. Kesimpulan analisa data atau hasil penelitain dibuat dalam bentuk kalimat-kalimat (kualitatif).

Secara kuantitatif terlaksana dengan optimal atau tidaknya implementasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru ditentukan dari persentase hasil penelitian, menurut Suharsimi Arikunto klasifikasi hasil penelitian dapat dipersentasekan dengan:

Optimal : 76%-100%

Sedang : 66%-75%

Kurang Optimal : 40%-65%

Tidak optimal kurandari : 40%.⁴³

Berdasar dari pemikiran di atas, maka penulis dalam penelitian ini mengklasifikasikan penelitian dengan:

1. 68 - 100% : Optimal
2. 35 - 67% : Kurang optimal
3. Kurang dari - 34% : Belum optimal.

⁴³ *Ibid.*, hlm. 246

BAB IV

PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya SMP Negeri 8 Pekanbaru

Pada tahun 1967 didirikan sekolah dengan nama SMP Angkasa Lanud pekanbaru sebagai filial SMPN 4 Pekanbaru sebagai kepala sekolah yang pertama adalah bapak Nazarudin seorang perwira TNI-AU. SMP Angkasa lokasinya di komplek TNI-AU Lanud Pekanbaru. Pada tahun 1979 berubah nama menjadi SMP Negeri 9 Pekanbaru, kemudian lokasi pindah ke jalan Adi Sucipto, No. 115 Pekanbaru Kepala Sekolah bernama Drs. Syamsul Bahri. Tahun 1997 berubah menjadi SMP Negeri 8 Pekanbaru berdasarkan SK No. 034/0/1997 tertanggal 07-03-1997.

2. Visi, Misi dan Tujuan SMP Negeri 8 Pekanbaru

a. Visi

“UNGGUL DALAM PRESTASI BERDASARKAN IMAN DAN
TAQWA BERPIJAK PADA BUDAYA BANGSA”

b. Misi

- 1) Berprestasi di bidang akademik dan non akademik.
- 2) Berakhlak mulia dan berbudi pekerti luhur.
- 3) Mengembangkan budaya melayu, menjunjung tinggi budaya bangsa.
- 4) Menciptakan suasana kondusif berdasarkan nilai-nilai keagamaan.
- 5) Berwawasan wiyata mandala.

c. Tujuan

- 1) Meningkatkan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan.
- 2) Mengoptimalkan penggunaan sarana dan prasarana.
- 3) Meningkatkan prestasi dibidang akademik dan non akademik.
- 4) Meningkatkan mutu lulusan dengan perolehan nilai UN minimal 70 dan dapat diterima di SMA / SMK Negeri favorite.
- 5) Meningkatkan kegiatan keagamaan.
- 6) Meningkatkan pelaksanaan program Kebersihan, Keindahan, Keamanan (K3) untuk menunjang suasana lingkungan sekolah lebih kondusif.
- 7) Mengoptimalkan bakat minat siswa melalui berbagai jenis ekstra kurikuler.
- 8) Meningkatkan penerapan budaya melayu.

3. Keadaan Tenaga Kependidikan (*Human Resources*) SMP Negeri 8 Pekanbaru

a. Keadaan Guru SMP Negeri 8 Pekanbaru

Adapun keadaan guru atau tenaga pendidik di SMP Negeri 8 Pekanbaru sebagai mana terlihat pada tabel dibawah ini.

TABEL IV. 1
Keadaan Guru SMP Negeri 8 Pekanbaru

NO	NAMA	BIDANG
1	Desmi Erwinda,M .Pd	Kepala Sekolah
2	Nurasdimar,S.Pd	Wakil Kepala Sekolah
3	Hj.Asmilidar,S.Pd	PPKN
4	Hj.Wagirah,S.Pd	PPKN
5	Hj.Martini,S.Pd	MTK
6	Dra.Rahimah	PAI
7	Drs.Suardi	PENJAS
8	Aniati	Biologi
9	Drs.dasril Zaidar	Matematika
10	Caecillia STN,S.Pd	Fisika
11	Nursa'ah.BA	GEO
12	Rosdawati	IPS
13	Elsuarti	MTK
14	Hj.Nurmailis	B.Inggris
15	Armalius, S.Pd	PENJAS
16	Hj.Elliarni.SE.M.Si	EKOP
17	H.Aidil Fitri, S.Pd	B.Inggris
18	T.Marpaung	MTK
19	Siti Aminah,S.Pd	B.Indonesia
20	Syakdiah,S.Pd	Biologi
21	Edwarnis,S.Pd	KET/BK
22	Indrawati,S.Pd	B.Indonesia
23	Hj.Ismari,S.Pd	BK
24	Yulismar,S.Pd	B. Indonesia
25	Zuliana	B.Indonesia
26	Umi Salmah	B.Inggris
27	Sukarmi	Fisika
28	Sarosdiyetta,S.Pd	MTK
29	Sri Lestari,S.Pd	Fisika
30	Dra.Zuliati	PAI
31	Dra. Marhamah	PAI
32	Adrianis,S.Pd	B.Indonesia
33	Syafridawati,S.Pd	Ekonomi
34	Julianis,S.Pd	PKK
35	Suriani,S.Pd	KET
36	Neli Safitri,S.Pd	Biologi
37	Lindarti,S.Pd	TAM
38	Sondang MS,S.Pd	Sejarah
39	Inorawati,S.Pd	MTK
40	Wiwin Winarti,S.Pd	B.Inggris
41	R.Silaban,S.Pd	Biologi

42	Suryati,S.Pd	SB/KET
43	Dra.Neldawati	B.Indonesia
44	Lasmaria Silalahi	Biologi
45	Heri santoso,S.pd	B.Indonesia
46	Irmayani,S.Pd	B.Ingggris
47	Maya Devira,S.Pd	Sejarah
48	Purniwati,S.Pd	MTK
49	Jusmelly	B.Ingggris
50	Sasmawati,S.Pd	B.inggris
51	Faizah,S.Pd	Fisika
52	Ade Oktaningsih, S.kom	KOM
53	Nurbaiti	PPKN
54	Novita Sertina,S.Pd	B.Indonesia
55	Hendra Susianti,S.Pd	Biologi
56	Nila Fitri Dewi	B.Indonesia
57	Fatmawati,S.Pd	B.Ingggris
58	Rahima Febrisina,S.Pd	Sejarah
59	Ade Hariani,S.Pd	MTK
60	Suryana,S.Ag	B.Ingggris
61	Sri Rismaharti,S.pd	B.inggris
62	Eli Yunita,S.Hut	Fisika
63	Agung saputra	KOM
64	Taslim	KOM
65	Rismauli	Fisika
66	Siti	MTK

Sumber data: *Kantor Waka Kurikulum SMP Negeri 8 Pekanbaru*

b. Keadaan Pegawai SMP Negeri 8 Pekanbaru

Pegawai atau karyawan di SMP Negeri 8 Pekanbaru sebagai mana terlihat pada tabel dibawah ini:

TABEL IV. 2
Keadaan Pegawai SMP Negeri 8 Pekanbaru

NO	NAMA	JABATAN
01	Samsul Halawani	Kepala Tata Usaha
02	Nurmi	Pegawai Tata Usaha
03	Siti Murni	Pegawai Tata Usaha
04	Lailatur Rahma	Pegawai Tata Usaha
05	Eli Suprianti	Pegawai Tata Usaha
06	Suriati	Pegawai Tata Usaha
07	Erlinawati	Pegawai Tata Usaha
08	Tarzan	Pegawai Tata Usaha
09	Yulasmi	Pegawai Pustaka
10	Susanto Saputro	Kebersihan
11	Julinas	Kebersihan
12	Mursyida	Kebersihan
13	Zamzamar	Kebersihan

Sumber data: *Kantor Waka Kurikulum SMP Negeri 8 Pekanbaru*

4. Keadaan Siswa SMP Negeri 8 Pekanbaru

Berdasarkan hasil observasi dan dokumen yang ada, dapat dikemukakan bahwa siswa-siswi di SMP Negeri 8 Pekanbaru adalah sebagai berikut:

TABEL IV. 3
Keadaan Siswa SMP Negeri 8 Pekanbaru

No	Kelas	Siswa		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	VII ¹	19	16	35
2	VII ²	14	20	34
3	VII ³	16	19	35
4	VII ⁴	15	20	35
5	VII ⁵	13	20	33
6	VII ⁶	16	19	35
7	VII ⁷	17	18	35
8	VII ⁸	17	18	35
9	VII ⁹	16	18	34
10	VII ¹⁰	15	18	33
11	VIII ¹	18	17	35
12	VIII ²	17	19	36
13	VIII ³	18	18	36
14	VIII ⁴	20	17	37
15	VIII ⁵	16	20	36
16	VIII ⁶	17	19	36
17	VIII ⁷	16	20	36
18	VIII ⁸	16	20	36
19	VIII ⁹	13	23	36
20	VIII ¹⁰	13	23	36
21	IX ¹	17	19	36
22	IX ²	18	18	36
23	IX ³	16	20	36
24	IX ⁴	17	19	36
25	IX ⁵	16	20	36
26	IX ⁶	17	19	36
27	IX ⁷	17	19	36
28	IX ⁸	15	21	36
29	IX ⁹	16	20	36
30	IX ¹⁰	11	26	37
Jumlah		210	356	1065

Sumber data: *Kantor Waka Kurikulum SMP Negeri 8 Pekanbaru*

5. Kurikulum dan Proses Pembelajaran SMP Negeri 8 Pekanbaru

Kurikulum merupakan suatu hal yang sangat penting dalam melaksanakan proses belajar mengajar, dan tidak satupun lembaga pendidikan formal yang dalam pelaksanaan proses belajar mengajar tanpa kurikulum.

Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Pekanbaru, pada saat ini menggunakan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), meskipun belum sepenuhnya tercapai atau mendapatkan sistem tersebut. SMP Negeri 8 Pekanbaru berusaha semaksimal mungkin untuk menjelaskan kurikulum tersebut dengan sebaik-baiknya

Struktur dan muatan kurikulum tingkat satuan pendidikan SMPN 8 Pekanbaru meliputi lima kelompok mata pelajaran, yaitu: (1) kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia, (2) kelompok mata pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian, (3) kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi, (4) kelompok mata pelajaran estetika (5) kelompok mata pelajaran jasmani, olahraga dan kesehatan. Struktur kurikulum di SMP Negeri 8 Kota Pekanbaru sebagai berikut:

TABEL IV. 4
Kurikulum SMP Negeri 8 Pekanbaru

Komponen	Kelas dan Alokasi Waktu jam Pelajaran		
	VII	VIII	IX
A. Mata Pelajaran			
1. Pendidikan Agama Islam	2	2	2
2. Pendidikan Kewarganegaraan	2	2	2
3. Bahasa Indonesia	4	4	4
4. Bahasa Inggris	4	4	4
5. Matematika	5	5	5
6. Ilmu Pengetahuan Alam	5	5	5
7. Ilmu Pengetahuan Sosial	4	4	4
8. Seni Budaya	2	2	2
9. Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan	2	2	2
10. Teknologi Informasi dan Komunikasi	2	2	2
B. Muatan Lokal			
1. Tulisan Arab Melayu	2		
2. P K L H		2	
3. Budaya Melayu			2
C. Pengembangan Diri (Bimbingan Konseling)	2	2	2
Jumlah	34	34	34

Sumber data: *Kantor Waka Kurikulum SMP Negeri 8 Pekanbaru*

Mengacu pada struktur kurikulum yang ada dalam standar isi bahwa struktur kurikulum minimal 32 jam, apabila menambah maksimum 4 jam, maka struktur kurikulum di SMP Negeri 8 Pekanbaru 34 jam setiap jam pelajaran yaitu dengan menambah 2 jam pada mata pelajaran **Matematika dari 4 jam menjadi 5 jam** dan **Mata pelajaran IPA dari 4 jam menjadi 5 jam pelajaran**. Alokasi waktu setiap mata pelajaran adalah 40 menit.

Adapun alasan menambah jam pada kedua mata pelajaran tersebut dalam rangka meningkatkan ketercapaian kompetensi peserta didik dalam mata pelajaran tersebut, guna meningkatkan nilai UN. Rata-rata nilai UN

untuk kedua mata pelajaran tersebut belum optimal sesuai yang diharapkan.

6. Sarana Prasarana

Sarana prasarana yang ada dan dimiliki SMP Negeri 8 Pekanbaru terus berkembang dan berbenah diri sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan perkembangan dalam menunjang proses kegiatan pembelajaran. Karena fasilitas/sarana dan prasarana merupakan penunjang keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu dalam rangka menuju keberhasilan pendidikan maka suatu lembaga pendidikan formal harus mempunyai fasilitas yang memadai.

TABEL IV. 5
Sarana Prasarana SMP Negeri 8 Pekanbaru

No	Jenis	Jumlah
1	Ruang belajar 2 lantai	24 kelas
3	Ruang perpustakaan	1 lokal
4	Gedung administrasi	1 unit
5	Gedung serbaguna (kapasitas 400 orang)	1 unit
6	Ruang laboratorium fisika	1
7	Ruang laboratorium kimia	1
8	Ruang laboratorium biologi	1
9	Ruang laboratorium bahasa	1
10	Ruang laboratorium komputer	1
11	Ruang laboratorium IPS	1
12	Mesjid sebagai Laboratorium Keagamaan	1 unit
14	Ruang OSIS	1 lokal
15	Ruang pramuka	1 lokal
16	Ruang PMR	1 lokal
17	Ruang UKS	1 lokal
19	Kantin yang representatif	1 unit
20	Tenis meja	1 set
21	Lapangan badminton	1 set
22	Lapangan takraw	1 set
28	Ruang majlis guru	1

Sumber data: Kantor Waka Kurikulum SMP Negeri 8 Pekanbaru

Sarana dan prasarana merupakan faktor yang penting dalam dunia pendidikan, sebab sarana merupakan penunjang dalam pelaksanaan pendidikan itu sendiri. Dengan adanya sarana dan prasarana yang cukup memadai maka proses pembelajaran akan tercapai secara efektif dan efisien, perlengkapan serta sarana yang dimiliki oleh lembaga pendidikan tersebut sudah mencukupi untuk mendukung keberhasilan sekolah.

B. Panyajian Data

Adapun yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini adalah Implementasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan dan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi peran kepala dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, penulis sajikan data dalam penelitian ini adalah data-data yang berasal dari penyebaran angket kepada para guru dan tenaga kependidikan, wawancara dengan kepala sekolah SMP Negeri 8 Pekanbaru.

Data yang disajikan dengan menggunakan tabel dan kalimat kemudian di persentasekan. Data yang bersifat kualitatif dijadikan data yang bersifat kuantitatif dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. 68 – 100 % : Optimal
2. 35 – 67 % : Kurang optimal
3. Kurang dari – 34 % : Belum optimal.

Untuk memudahkan dalam memahami tabel pada pembahasan ini, maka penulis memberi simbol f pada frekuensi dan simbol p untuk persentase. Dalam mengumpulkan data penulis sebagaimana telah disebutkan di atas, adalah dengan menggunakan teknik angket dan wawancara.

1. Angket

a. Kepala Sekolah sebagai Pendidik (*Educator*)

Dalam indikator kepala sekolah sebagai pendidik meliputi 3 item instrumen sebagai berikut:

- 1) Apakah kepala sekolah melakukan pengembangan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan mengikuti perkembangan IPTEK serta memberikan contoh mengajar.

Tabel IV. 6

Melakukan pengembangan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan mengikuti perkembangan IPTEK serta memberikan contoh mengajar.

No item	Alternatif jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (p)
1	1. Ya (Sering)	18	26%
	2. Kadang – kadang	50	71%
	3. Tidak pernah	2	3%
Jumlah		70	100%

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa kepala SMP Negeri 8 Pekanbaru kurang optimal dalam melakukan pengembangan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan mengikuti perkembangan IPTEK serta memberikan contoh mengajar. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab “ya (sering)” sebanyak 18 orang atau 26%, yang menjawab “kadang-kadang” 50

orang atau 71% dan sedangkan yang menjawab “tidak pernah” 2 orang atau 3%.

- 2) Apakah kepala sekolah meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan dalam bekerja.

Tabel IV. 7
Meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan dalam bekerja.

No item	Alternatif jawaban	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentasi (<i>p</i>)
2	1. Ya (Sering)	27	39%
	2. Kadang – kadang	38	54%
	3. Tidak pernah	5	7%
Jumlah		70	100%

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa kepala SMP Negeri 8 Pekanbaru kurang optimal dalam meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab “ya (sering)” sebanyak 27 orang atau 39%, yang menjawab “kadang-kadang” 38 orang atau 54% dan sedangkan yang menjawab “tidak pernah” 5 orang atau 7%.

- 3) Apakah kepala sekolah selalu memberikan kesempatan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan kariernya.

Tabel IV. 8
Memberikan kesempatan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan kariernya.

No item	Alternatif jawaban	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentasi (<i>p</i>)
3	1. Ya (Sering)	32	46%
	2. Kadang – kadang	33	47%
	3. Tidak pernah	5	7%
Jumlah		70	100%

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa kepala SMP Negeri 8 Pekanbaru kurang optimal dalam memberikan kesempatan kepada guru dan tenaga kependidikan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab “ya (sering)” sebanyak 32 orang atau 46%, yang menjawab “kadang-kadang” 33 orang atau 47% dan sedangkan yang menjawab “tidak pernah” 5 orang atau 7%.

b. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Dalam indikator kelapa sekolah sebagai manajer meliputi 3 item instrumen sebagai berikut:

- 1) Apakah kepala sekolah melibatkan guru dan tenaga kependidikan dalam penyusunan tujuan program-program kegiatan yang ada di sekolah.

Tabel IV. 9
Melibatkan guru dan tenaga kependidikan dalam penyusunan tujuan program-program kegiatan yang ada di sekolah.

No item	Alternatif jawaban	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentasi (<i>p</i>)
4	1. Ya (Sering)	25	36 %
	2. Kadang – kadang	41	59 %
	3. Tidak pernah	4	6 %
Jumlah		70	100%

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa kepala SMP Negeri 8 Pekanbaru kurang optimal dalam melibatkan guru dan tenaga kependidikan dalam penyusunan tujuan program-program kegiatan yang ada di sekolah. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab “ya (sering)” sebanyak 25 orang atau 47.1%, yang

menjawab “kadang-kadang” 41 orang atau 59% dan sedangkan yang menjawab “tidak pernah” 4 orang atau 6%.

- 2) Apakah kepala sekolah mendelegasikan tugas kepada guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan keahliannya.

Tabel IV. 10
Mendelegasikan tugas kepada guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan keahliannya.

No item	Alternatif jawaban	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentasi (<i>p</i>)
5	1. Ya (Sering)	31	44%
	2. Kadang – kadang	36	51%
	3. Tidak pernah	3	4%
Jumlah		70	100%

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa kepala SMP Negeri 8 Pekanbaru kurang optimal dalam mendelegasikan tugas kepada guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan keahliannya. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab “ya (sering)” sebanyak 31 orang atau 44%, yang menjawab “kadang-kadang” 36 orang atau 51% dan sedangkan yang menjawab “tidak pernah” 3 orang atau 4%.

- 3) Apakah kepala sekolah mengupayakan adanya kerjasama dalam tim, kelompok, dan bidang-bidang yang ada di sekolah.

Tabel IV. 11
Mengupayakan adanya kerjasama dalam tim, kelompok dan bidang-bidang yang ada di sekolah.

No item	Alternatif jawaban	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentasi (<i>p</i>)
6	1. Ya (Sering)	29	41%
	2. Kadang – kadang	37	53%
	3. Tidak pernah	4	6%
Jumlah		70	100%

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa kepala SMP Negeri 8 Pekanbaru kurang optimal dalam mengupayakan adanya kerjasama dalam tim, kelompok, dan bidang-bidang yang ada di sekolah. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab “ya (sering)” sebanyak 29 orang atau 41%, yang menjawab “kadang-kadang” 37 orang atau 53% dan sedangkan yang menjawab “tidak pernah” 4 orang atau 6%.

c. Kepala Sekolah sebagai Administrator

Dalam indikator kepala sekolah sebagai administrator meliputi 1 item instrumen sebagai berikut:

- 1) Kepala sekolah melakukan aktivitas pengelolaan administrasi seperti pengarsipan, pencatatan, dan pendokumenan.

Tabel IV. 12
Melakukan aktivitas pengelolaan administrasi seperti pengarsipan, pencatatan dan pendokumenan.

No item	Alternatif jawaban	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentasi (<i>p</i>)
7	1. Ya (Sering)	28	40%
	2. Kadang – kadang	40	57%
	3. Tidak pernah	2	3%
Jumlah		70	100%

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa kepala SMP Negeri 8 Pekanbaru kurang optimal dalam melakukan aktivitas pengelolaan administrasi seperti pengarsipan, pencatatan, dan pendokumenan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab “ya (sering)” sebanyak 28 orang atau 40%, yang menjawab “kadang-kadang” 40

orang atau 57% dan sedangkan yang menjawab “tidak pernah” 2 orang atau 3%.

d. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Dalam indikator kepala sekolah sebagai supervisor meliputi 3 item instrumen sebagai berikut:

- 1) Apakah kepala sekolah melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap program-program kegiatan yang ada di sekolah.

Tabel IV. 13
Melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap program-program kegiatan yang ada di sekolah.

No item	Alternatif jawaban	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentasi (<i>p</i>)
8	1. Ya (Sering)	28	39%
	2. Kadang – kadang	39	56%
	3. Tidak pernah	4	6%
Jumlah		70	100%

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa kepala SMP Negeri 8 Pekanbaru kurang optimal dalam melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap program-program kegiatan yang ada di sekolah. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab “ya (sering)” sebanyak 28 orang atau 39%, yang menjawab “kadang-kadang” 39 orang atau 56% dan sedangkan yang menjawab “tidak pernah” 4 orang atau 6%.

- 2) Apakah kepala sekolah memberikan bimbingan kepada para guru dan tenaga kependidikan dalam menjalani tugasnya.

Tabel IV. 14
Memberikan bimbingan kepada para guru dan tenaga kependidikan dalam menjalani tugasnya.

No item	Alternatif jawaban	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentasi (<i>p</i>)
9	1. Ya (Sering)	17	24%
	2. Kadang – kadang	48	69%
	3. Tidak pernah	5	7%
Jumlah		70	100%

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa kepala SMP Negeri 8 Pekanbaru kurang optimal dalam memberikan bimbingan kepada para guru dan tenaga kependidikan dalam menjalani tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab “ya (sering)” sebanyak 17 orang atau 24%, yang menjawab “kadang-kadang” 48 orang atau 69% dan sedangkan yang menjawab “tidak pernah” 5 orang atau 7%.

3) Apakah kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Tabel IV. 15
Melakukan evaluasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.

No item	Alternatif jawaban	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentasi (<i>p</i>)
10	1. Ya (Sering)	32	46%
	2. Kadang – kadang	35	50%
	3. Tidak pernah	3	4%
Jumlah		70	100%

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa kepala SMP Negeri 8 Pekanbaru kurang optimal melakukan evaluasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab “ya (sering)” sebanyak 32 orang atau 46%, yang menjawab “kadang-kadang” 35 orang atau 50% dan sedangkan yang menjawab “tidak pernah” 3 orang atau 4%.

e. Kepala Sekolah sebagai Pemimpin (*Leader*)

Dalam indikator kepala sekolah sebagai pemimpin meliputi 3 item instrumen sebagai berikut:

- 1) Apakah kepala sekolah melaksanakan program-program untuk mewujudkan visi dan misi ke dalam tindakan.

Tabel IV. 16
Melaksanakan program-program untuk mewujudkan visi dan misi ke dalam tindakan.

No item	Alternatif jawaban	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentasi (<i>p</i>)
11	1. Ya (Sering)	30	43%
	2. Kadang – kadang	40	57%
	3. Tidak pernah	0	0%
Jumlah		70	100%

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa kepala SMP Negeri 8 Pekanbaru kepala sekolah kurang optimal dalam melaksanakan program-program untuk mewujudkan visi dan misi ke dalam tindakan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab “ya (sering)” sebanyak 30 orang atau 43%, yang menjawab “kadang-kadang” 40 orang atau 57% dan sedangkan yang menjawab “tidak pernah” 0 orang atau 0%.

- 2) Apakah kepala sekolah melibatkan guru, tenaga kependidikan, dan komite sekolah dalam pengambilan keputusan penting sekolah.

Tabel IV. 17
Melibatkan guru, tenaga kependidikan, dan komite sekolah dalam pengambilan keputusan penting sekolah.

No item	Alternatif jawaban	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentasi (<i>p</i>)
12	1. Ya (Sering)	32	46%
	2. Kadang – kadang	35	50%
	3. Tidak pernah	3	4%
Jumlah		70	100%

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa kepala SMP Negeri 8 Pekanbaru kurang optimal dalam melibatkan guru, tenaga kependidikan, dan komite sekolah dalam pengambilan keputusan penting sekolah. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab “ya (sering)” sebanyak 32 orang atau 46%, yang menjawab “kadang-kadang” 35 orang atau 50% dan sedangkan yang menjawab “tidak pernah” 3 orang atau 4%.

- 3) Apakah kepala sekolah menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, staf, peserta didik dan warga sekolah lainnya.

Tabel IV. 18
Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, staf, peserta didik, dan warga sekolah lainnya.

No item	Alternatif jawaban	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (<i>p</i>)
13	1. Ya (Sering)	17	24%
	2. Kadang – kadang	46	66%
	3. Tidak pernah	7	10%
Jumlah		70	100%

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa kepala SMP Negeri 8 Pekanbaru kurang optimal dalam menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, staf, peserta didik, dan warga sekolah lainnya. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab “ya (sering)” sebanyak 17 orang atau 24%, yang menjawab “kadang-kadang” 46 orang atau 66% dan sedangkan yang menjawab “tidak pernah” 7 orang atau 10%.

f. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Dalam indikator kepala sekolah sebagai motivator meliputi 3 item instrumen sebagai berikut:

- 1) Apakah kepala sekolah selalu memberikan kegiatan yang menarik dan menyenangkan kepada Bapak / Ibu?

Tabel IV. 19
Memberikan kegiatan yang menarik dan menyenangkan.

No item	Alternatif jawaban	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentasi (<i>p</i>)
14	1. Ya (Sering)	31	44%
	2. Kadang – kadang	38	54%
	3. Tidak pernah	1	1%
Jumlah		70	100%

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa kepala SMP Negeri 8 Pekanbaru kurang optimal dalam memberikan kegiatan yang menarik dan menyenangkan kepada bawahannya. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab “ya (sering)” sebanyak 31 orang atau 44%, yang menjawab “kadang-kadang” 38 orang atau 54% dan sedangkan yang menjawab “tidak pernah” 1 orang atau 1%.

- 2) Apakah kepala sekolah menggunakan sistem pemberian penghargaan atas prestasi dan dan sanksi atas pelanggaran peraturan dan kode etik.

Tabel IV. 20
Menggunakan sistem pemberian penghargaan atas prestasi dan dan sanksi atas pelanggaran peraturan dan kode etik.

No item	Alternatif jawaban	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentasi (<i>p</i>)
15	1. Ya (Sering)	27	39%
	2. Kadang – kadang	40	57%
	3. Tidak pernah	3	4%
Jumlah		70	100%

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa kepala SMP Negeri 8 Pekanbaru kurang optimal dalam menggunakan sistem pemberian penghargaan atas prestasi dan dan sanksi atas pelanggaran peraturan dank ode etik. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab “ya (sering)” sebanyak 32 orang atau 39%, yang menjawab “kadang-kadang” 40 orang atau 57% dan sedangkan yang menjawab “tidak pernah” 3 orang atau 4%.

3) Apakah kepala sekolah selalu meningkatkan motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan, sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Tabel IV. 21
Meningkatkan motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan, sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

No item	Alternatif jawaban	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentasi (<i>p</i>)
16	1. Ya (Sering)	32	46%
	2. Kadang – kadang	33	47%
	3. Tidak pernah	5	7%
Jumlah		70	100%

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa kepala SMP Negeri 8 Pekanbaru kurang optimal dalam meningkatkan motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan, sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab “ya (sering)” sebanyak 32 orang atau 46%, yang menjawab “kadang-kadang” 33 orang atau 47% dan sedangkan yang menjawab “tidak pernah” 5 orang atau 7%.

g. Kepala Sekolah sebagai Inovator

Dalam indikator kepala sekolah sebagai inovator meliputi 1 item instrumen sebagai berikut:

- 1) Kepala sekolah melakukan pembaharuan (inovasi) terhadap program-program kegiatan yang ada di sekolah.

Tabel IV. 22
Melakukan pembaharuan (inovasi) terhadap program-program kegiatan yang ada di sekolah.

No item	Alternatif jawaban	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentasi (<i>p</i>)
17	1. Ya (Sering)	19	27%
	2. Kadang – kadang	41	59%
	3. Tidak pernah	10	14%
Jumlah		70	100%

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa kepala SMP Negeri 8 Pekanbaru kurang optimal dalam melakukan pembaharuan (inovasi) terhadap program-program kegiatan yang ada di sekolah. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab “ya (sering)” sebanyak 19 orang atau 27%, yang menjawab “kadang-kadang” 41 orang atau 59% dan sedangkan yang menjawab “tidak pernah” 10 orang atau 14%.

h. Penyajian Data Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Dalam indikator faktor yang mempengaruhi implementasi peran kepala sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan meliputi 5 item instrumen sebagai berikut:

- 1) Apakah kepala sekolah memberdayakan guru sehingga dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif.

Tabel IV. 23
Memberdayakan guru sehingga dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif.

No item	Alternatif jawaban	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentasi (<i>p</i>)
18	1. Ya (Sering)	31	44%
	2. Kadang – kadang	30	43%
	3. Tidak pernah	9	13%
Jumlah		70	100%

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa kepala SMP Negeri 8 Pekanbaru telah optimal dalam melakukan pemberdayaan guru sehingga dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab “ya (sering)” sebanyak 31 orang atau 44%, yang menjawab “kadang-kadang” 30 orang atau 43% dan sedangkan yang menjawab “tidak pernah” 9 orang atau 13%.

- 2) Pendidikan terakhir Bapak/Ibu saat ini?

Tabel IV. 24
Pendidikan terakhir Bapak/Ibu.

No item	Alternatif jawaban	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentasi (<i>p</i>)
19	1. SLTA	5	7%
	2. S1	63	90%
	3. S2	2	3%
Jumlah		70	100%

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa kepala SMP Negeri 8 Pekanbaru telah optimal/memenuhi standar. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab “ya (sering)” sebanyak 5 orang atau

7%, yang menjawab “kadang-kadang” 63 orang atau 90% dan sedangkan yang menjawab “tidak pernah” 2 orang atau 3%.

- 3) Apakah kepala sekolah melakukan pembinaan lingkungan sekolah dan program pembelajaran yang kondusif bagi proses belajar siswa.

Tabel IV. 25
Melakukan pembinaan lingkungan sekolah dan program pembelajaran yang kondusif bagi proses belajar siswa.

No item	Alternatif jawaban	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentasi (<i>p</i>)
20	1. Ya (Sering)	31	44%
	2. Kadang – kadang	36	51%
	3. Tidak pernah	3	4%
Jumlah		70	100%

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa kepala SMP Negeri 8 Pekanbaru kurang optimal dalam melakukan pembinaan lingkungan sekolah dan program pembelajaran yang kondusif bagi proses belajar siswa. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab “ya (sering)” sebanyak 31 orang atau 44%, yang menjawab “kadang-kadang” 36 orang atau 51% dan sedangkan yang menjawab “tidak pernah” 3 orang atau 4%.

- 4) Apakah sarana prasaran di sekolah ini sudah mencukupi.

Tabel IV. 26
Sarana prasaran di sekolah ini sudah mencukupi.

No item	Alternatif jawaban	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentasi (<i>p</i>)
21	1. Ya (Sering)	14	20%
	2. Kadang – kadang	54	77%
	3. Tidak pernah	2	3%
Jumlah		70	100%

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa sarana dan prasarana SMP Negeri 8 Pekanbaru kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab “ya (sering)” sebanyak 14 orang atau 20%, yang menjawab “kadang-kadang” 54 orang atau 77% dan sedangkan yang menjawab “tidak pernah” 2 orang atau 3%.

5) Apakah kepala sekolah meningkatkan hubungan yang harmonis dengan masyarakat.

Tabel IV. 27
Meningkatkan hubungan yang harmonis dengan masyarakat.

No item	Alternatif jawaban	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentasi (<i>p</i>)
22	1. Ya (Sering)	14	20%
	2. Kadang – kadang	51	73%
	3. Tidak pernah	5	7%
Jumlah		70	100%

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa kepala SMP Negeri 8 Pekanbaru sekolah kurang optimal dalam meningkatkan hubungan yang harmonis dengan masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab “ya (sering)” sebanyak 14 orang atau 20%, yang menjawab “kadang-kadang” 51 orang atau 73% dan sedangkan yang menjawab “tidak pernah” 5 roang atau 7 %.

Tabel VI. 28
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang
Implementasi Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di
SMP Negeri 8 Pekanbaru

No istrumen	Alternatif jawaban						Jumlah
	<i>f. a</i>	%	<i>f. b</i>	%	<i>f. c</i>	%	
1	18	26%	50	71%	2	3%	70
2	27	39%	38	54%	5	7%	70
3	32	46%	33	47%	5	7%	70
4	25	36%	41	59%	4	6%	70
5	31	44%	36	51%	3	4%	70
6	29	41%	37	53%	4	6%	70
7	28	40%	40	57%	2	3%	70
8	27	39%	39	56%	4	6%	70
9	17	24%	48	69%	5	7%	70
10	32	46%	35	50%	3	4%	70
11	30	43%	40	57%	0	0%	70
12	32	46%	35	50%	3	4%	70
13	17	24%	46	66%	7	10%	70
14	31	44%	38	54%	1	1%	70
15	27	39%	40	57%	3	4%	70
16	32	46%	33	47%	5	7%	70
17	19	27%	41	59%	10	14%	70
18	31	44%	30	43%	9	13%	70
19	5	7%	63	90%	2	3%	70
20	31	44%	36	51%	3	4%	70
21	14	20%	54	77%	2	3%	70
22	14	20%	51	73%	5	7%	70
Jumlah	549	36%	904	59%	87	6%	1540

2. Wawancara

Sedangkan penyajian data hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Pertama (SMP) Negeri 8 Pekanbaru yang dilakukan peneliti dengan membawa instrumen sebagai pedoman wawancara dan tape recorder agar dapat membantu peneliti dalam pelaksanaan wawancara. Adapun penyajian data hasil wawancara yang peneliti dapatkan di ruangan kantor kepala sekolah adalah sebagai berikut:

a. Kepala Sekolah sebagai Pendidik (*Educator*)

- 1) Kepala sekolah melakukan pengembangan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan mengikuti perkembangan IPTEK serta memberikan contoh mengajar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengatakan “*saya melakukan pengembangan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan mengikuti perkembangan IPTEK serta memberikan contoh mengajar dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan secara teratur serta menelusuri perkembangan informasi melalui media elektronika, seperti komputer dan internet*”.⁴⁴

- 2) Kepala sekolah meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengatakan “*Untuk meningkatkan kompetensi mereka saya*

⁴⁴ Wawancara dengan Ibu Desmi Erwinda, Kepala Sekolah SMPN 8 Pekanbaru, tanggal 05 Juni 2012, di ruangan kepala sekolah.

melakukan bimbingan, pembinaan, dan mengirimkan mereka dalam berbagai seminar, pelatihan, dan lokakarya”.⁴⁵

- 3) Kepala sekolah selalu memberikan kesempatan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan kariernya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengatakan *“Saya memberikan kesempatan kepada mereka, karena kami ingin para guru dan karyawan di sekolah ini semuanya bermutu. Salah satu yang saya lakukan adalah memotivasi mereka agar melanjutkan studi ke S2”*.⁴⁶

b. Kepala Sekolah sebagai Manajer

- 1) Kepala sekolah melibatkan guru dan tenaga kependidikan dalam penyusunan tujuan program-program kegiatan yang ada di sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengatakan *“Saya selalukan memberikan/mengikuti sertakan tanaga kependidikan dalam penyusunan/perumusan sebuah tujuan kegiatan yang akan dilakukan sesuai dengan bidang masing-masing”*.⁴⁷

- 2) Kepala sekolah mendelegasikan tugas kepada guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan keahliannya.

⁴⁵ Wawancara dengan Ibu Desmi Erwinda, Kepala Sekolah SMPN 8 Pekanbaru, tanggal 07 May 2012, di ruangan kepala sekolah.

⁴⁶ Wawancara dengan Ibu Desmi Erwinda, Kepala Sekolah SMPN 8 Pekanbaru, tanggal 07 May 2012, di ruangan kepala sekolah.

⁴⁷ Wawancara dengan Ibu Desmi Erwinda, Kepala Sekolah SMPN 8 Pekanbaru, tanggal 07 May 2012, di ruangan kepala sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengatakan “*Saya melakukan pendelegasian tugas sesuai dengan keahlian dan bidangnya masing-masing*”.⁴⁸

- 3) Kepala sekolah mengupayakan adanya kerjasama dalam tim, kelompok, dan bidang-bidang yang ada di sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengatakan “*Pasti, saya selalu mengupayakan adanya kerjasama dalam tim, kelompok, dan bidang-bidang yang ada di sekolah agar kegiatan yang ada di sekolah berjalan dengan lancar*”.⁴⁹

c. Kepala Sekolah sebagai Administrator

- 1) Kepala sekolah melakukan aktivitas pengelolaan administrasi seperti pengarsipan, pencatatan, dan pendokumenan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengatakan “*Iya, saya selalu melakukan berbagai pengelolaan administrasi seperti mengelola administrasi surat-meyurat, administrasi keuangan, mengelola administrasi ketenagaan, mengelola administrasi siswa, mengelola administrasi PBM BK*”.⁵⁰

d. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

- 1) Kepala sekolah melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap program-program kegiatan yang ada di sekolah.

⁴⁸ Wawancara dengan Ibu Desmi Erwinda, Kepala Sekolah SMPN 8 Pekanbaru, tanggal 07 May 2012, di ruangan kepala sekolah.

⁴⁹ Wawancara dengan Ibu Desmi Erwinda, Kepala Sekolah SMPN 8 Pekanbaru, tanggal 07 May 2012, di ruangan kepala sekolah.

⁵⁰ Wawancara dengan Ibu Desmi Erwinda, Kepala Sekolah SMPN 8 Pekanbaru, tanggal 07 May 2012, di ruangan kepala sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengatakan *“Ya, tentunya saya selalu mengikuti pengawasan dan pengendalian terhadap program-program kegiatan yang ada di sekolah ini agar kegiatan yang ada di sekolah berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana”*.⁵¹

- 2) Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada para guru dan tenaga kependidikan dalam menjalani tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengatakan *“saya melakukan bimbingan pelaksanaan program kepada guru dan tenaga kependidikan khususnya yang muda atau baru bertugas”*.⁵²

- 3) Kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengatakan *“Saya menjalankan tugas sebagai seorang supervisor. Selain itu saya juga melakukan rapat setiap seminggu sekali, disitu dibahas berbagai hal, salah satunya adalah tentang kinerja guru dan karyawan selama satu minggu. Akan tetapi yang paling pokok untuk mengetahuinya yaitu dengan cara setiap bulan mereka memberikan laporan kinerja mereka”*.⁵³

⁵¹ Wawancara dengan Ibu Desmi Erwinda, Kepala Sekolah SMPN 8 Pekanbaru, tanggal 08 May 2012, di ruangan kepala sekolah.

⁵² Wawancara dengan Ibu Desmi Erwinda, Kepala Sekolah SMPN 8 Pekanbaru, tanggal 08 May 2012, di ruangan kepala sekolah.

⁵³ Wawancara dengan Ibu Desmi Erwinda, Kepala Sekolah SMPN 8 Pekanbaru, tanggal 08 May 2012, di ruangan kepala sekolah.

e. Kepala Sekolah sebagai Pemimpin (*Leader*)

- 1) Apakah kepala sekolah melaksanakan program-program untuk mewujudkan visi dan misi ke dalam tindakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengatakan *“Dalam membuat sebuah tindak di sekolah saya selalu mempertimbangkan dari visi dan misi sekolah”*.⁵⁴

- 2) Kepala sekolah melibatkan guru, tenaga kependidikan, dan komite sekolah dalam pengambilan keputusan penting sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengatakan *“saya selalu melibatkan warga sekolah dalam pengambilan keputusan penting sekolah”*.⁵⁵

- 3) Kepala sekolah menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, staf, peserta didik, dan warga sekolah lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengatakan *“Iya, saya selalu menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan seluruh warga sekolah seperti mengadakan rapat-rapat kelompok atau rapat individu untuk membicarakan masalah-masalah umum. Walaupun melakukannya tidak secara rutin”*.⁵⁶

⁵⁴ Wawancara dengan Ibu Desmi Erwinda, Kepala Sekolah SMPN 8 Pekanbaru, tanggal 08 May 2012, di ruangan kepala sekolah.

⁵⁵ Wawancara dengan Ibu Desmi Erwinda, Kepala Sekolah SMPN 8 Pekanbaru, tanggal 08 May 2012, di ruangan kepala sekolah.

⁵⁶ Wawancara dengan Ibu Desmi Erwinda, Kepala Sekolah SMPN 8 Pekanbaru, tanggal 08 May 2012, di ruangan kepala sekolah.

f. Kepala Sekolah sebagai Motivator

- 1) Kepala sekolah memberikan kegiatan yang menarik dan menyenangkan kepada guru dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengatakan *“saya memberikan kegiatan yang menarik dan menyenangkan, dengan memberikan pekerjaan yang membuat guru dan tenaga pendidikan enjoy dalam menjalankan tugas”*.⁵⁷

- 2) Kepala sekolah menggunakan sistem pemberian penghargaan atas prestasi dan sanksi atas pelanggaran peraturan dan kode etik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengatakan *“tentu, saya menggunakan sistem pemberian penghargaan atas prestasi dan sanksi atas pelanggaran dan kode etik kepada guru dan tenaga kependidikan agar mereka selalu bersemangat dalam kerjanya dan patuh kepada peraturan yang ada di sekolah”*.⁵⁸

- 3) Kepala sekolah melakukan peningkatan motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan, sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengatakan *“Pasti, motivasi yang saya memberikan kepada mereka yaitu dengan memberikan dorongan agar mereka bisa*

⁵⁷ Wawancara dengan Ibu Desmi Erwinda, Kepala Sekolah SMPN 8 Pekanbaru, tanggal 08 May 2012, di ruangan kepala sekolah.

⁵⁸ Wawancara dengan Ibu Desmi Erwinda, Kepala Sekolah SMPN 8 Pekanbaru, tanggal 08 May 2012, di ruangan kepala sekolah.

menjalankan tugasnya dengan baik, selain itu, saya juga memberikan penghargaan (rewards) terhadap guru atau karyawan yang berprestasi”.⁵⁹

g. Kepala Sekolah sebagai Inovator

- 1) Kepala sekolah melakukan pembaharuan (inovasi) terhadap program-program kegiatan yang ada di sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengatakan “*Ya, Saya melakukan berbagai pembaharuan (inovasi) terhadap program-program kegiatan yang ada di sekolah salah satu pembaharuan yang ada di sekolah adalah moving class*”.⁶⁰

h. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

- 1) Latar Belakang Pendidikan Kepala Sekolah

Berdasar dari wawancara bahwa kepala sekolah SMP Negeri 8 Pekanbaru, Pendidikan terakhir kepala sekolah adalah S2 jurusan teknologi pendidikan.⁶¹

- 2) Kepala sekolah memberdayakan guru sehingga dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif.

⁵⁹ Wawancara dengan Ibu Desmi Erwinda, Kepala Sekolah SMPN 8 Pekanbaru, tanggal 08 May 2012, di ruangan kepala sekolah.

⁶⁰ Wawancara dengan Ibu Desmi Erwinda, Kepala Sekolah SMPN 8 Pekanbaru, tanggal 08 May 2012, di ruangan kepala sekolah.

⁶¹ Wawancara dengan Ibu Desmi Erwinda, Kepala Sekolah SMPN 8 Pekanbaru, tanggal 09 May 2012, di ruangan kepala sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengatakan *“Pemberdayaan tersebut saya lakukan dengan cara menempatkan guru sesuai dengan profesinya, begitu juga di dalam menempatkan para guru dan karyawan dalam struktur organisasi saya sesuaikan dengan kompetensi mereka”*.⁶²

- 3) Kepala sekolah melakukan pembinaan lingkungan sekolah dan program pembelajaran yang kondusif bagi proses belajar siswa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengatakan *“Saya memberikan pelayanan yang maksimal kepada siswa di berbagai lini. Saya juga membudayakan komunikasi yang baik terhadap para guru, karyawan, dan siswa. Sehingga lingkungan di sekolah terasa nyaman”*.⁶³

- 4) Upaya kepala sekolah untuk melengkapi fasilitas pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengatakan *“Saya melakukan kerja sama dengan pemerintah dan meningkatkan peran serta orang tua dalam mengoptimalkan biaya pendidikan”*.⁶⁴

- 5) Kepala sekolah meningkatkan hubungan yang harmonis dengan masyarakat.

⁶² Wawancara dengan Ibu Desmi Erwinda, Kepala Sekolah SMPN 8 Pekanbaru, tanggal 09 May 2012, di ruangan kepala sekolah.

⁶³ Wawancara dengan Ibu Desmi Erwinda, Kepala Sekolah SMPN 8 Pekanbaru, tanggal 09 May 2012, di ruangan kepala sekolah.

⁶⁴ Wawancara dengan Ibu Desmi Erwinda, Kepala Sekolah SMPN 8 Pekanbaru, tanggal 09 May 2012, di ruangan kepala sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengatakan *“Saya, menjalin hubungan baik dengan masyarakat haruslah saya lakukan, yaitu dengan cara melibatkan masyarakat dalam rapat sekolah dan program-program yang dilakukan oleh sekolah”*.⁶⁵

C. Analisis Data

Dari penyajian data wawancara dengan Kepala Sekolah di atas, bahwa implementasi peran kepala sekolah SMP Negeri 8 Pekanbaru dalam meningkatkan mutu pendidikan tergolong optimal, hal ini sesuai dengan analisa yang penulis kemukakan sebagai berikut:

1. Analisis data tentang implementasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Peran kepala sekolah SMP Negeri 8 Pekanbaru, yaitu sebagai “supervisor, mediator, konseptor, edukator atau pendidik, manajer, administrator, leader, inovator dan motivator”

Sebagian peranan kepala sekolah SMP Negeri 8 Pekanbaru sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh E. Mulyasa, sebagaimana disebutkan oleh Dinas Pendidikan (dulu: Depdikbud) yang telah menetapkan bahwa “kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya atau

⁶⁵ Wawancara dengan Ibu Desmi Erwinda, Kepala Sekolah SMPN 8 Pekanbaru, tanggal 08 May 2012, di ruangan kepala sekolah.

peranannya sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan mitivator”⁶⁶

a. Kepala sekolah sebagai Pendidik (*Educator*).

Kepala sekolah SMP Negeri 8 Pekanbaru, sebagai edukator atau pendidik peranannya meliputi: kemampuan dalam membimbing guru, karyawan, siswa, staf, mengikuti perkembangan IPTEK dan memberi contoh mengajar yang baik”

Hal ini sesuai dengan keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 0296/U/1996, merupakan landasan penilaian kinerja kepala sekolah yang menyebutkan bahwa,

“Kepala sekolah sebagai edukator harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan non guru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan IPTEK dan memberi contoh mengajar”

b. Kepala sekolah sebagai Manajer

Peran kepala sekolah SMP Negeri 8 Pekanbaru sebagai manajer meliputi: ”kemampuan untuk menyusun program, menyusun personalia, menggerakkan staf, dan mengoptimalkan sumber daya sekolah”.

Hal ini mempunyai persamaan dengan pendapat E. Mulyasa, tentang peranan kepala sekolah sebagai manajer. Ia menyatakan bahwa:

“Sesuai dengan yang ditetapkan dalam penilaian kinerja kepala sekolah, kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam

⁶⁶ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2003, hlm. 98.

melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya dengan baik, yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program sekolah, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan, dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal”.⁶⁷

c. Kepala sekolah sebagai Administrator.

Peranan kepala sekolah SMP Negeri 8 Pekanbaru sebagai administrator meliputi: kemampuan mengelola administrasi KBM, kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana, serta persuratan.

Sejalan dengan pendapat E. Mulyasa, yang menyatakan bahwa peranan kepala sekolah sebagai administrator adalah sebagai berikut:

“Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik kepala sekolah harus memiliki kemampuan mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi personalia, administrasi sarana dan prasarana, administrasi kearsipan dan pengelolaan administrasi keuangan”⁶⁸

d. Kepala sekolah sebagai Supervisor.

Peran kepala SMP Negeri 8 Pekanbaru sebagai supervisor meliputi: ”kemampuan mengevaluasi seluruh staf karyawan, guru, tenaga tata usaha, satpam serta menyusun program supervisi, melaksanakan hasil supervisi dan menggunakan hasil supervisi”.

Demikian halnya dengan apa yang dinyatakan oleh E. Mulyasa bahwa: “kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam

⁶⁷ *Ibid.*, hlm. 106.

⁶⁸ *Ibid.*, hlm. 107.

kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya”.⁶⁹

e. Kepala sekolah sebagai Pemimpin (*Leader*).

Peranan kepala SMP Negeri 8 Pekanbaru sebagai leader atau pemimpin yaitu, harus memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi anak buah dan memiliki visi, memahami misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi”.

Demikian halnya dengan pendapat E. Mulyasa yang menyatakan bahwa:

“kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi”.⁷⁰

f. Kepala sekolah sebagai Inovator.

Peran kepala sekolah SMP Negeri 8 Pekanbaru sebagai innovator meliputi: “kemampuan mencari atau menemukan gagasan baru untuk pembaharuan sekolah dan kemampuan melakukan pembaharuan di sekolah”.

Senada dengan apa yang dikemukakan oleh E. Mulyasa, bahwa: “kepala sekolah sebagai innovator harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah”⁷¹

⁶⁹ Mulyasa, *KBK Konsep, Karakteristik dan Implementasinya*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2003, hlm. 112.

⁷⁰ Mulyasa, *Op, Cit.*, hal. 107

⁷¹ *Ibid.*, hlm. 119.

Demikian halnya dengan apa yang dikemukakan oleh E. Mulyasa, dalam bukunya yang berjudul "*KBK Konsep, Karakteristik dan Implementasi*" menyatakan bahwa:

"Fungsi kepala sekolah sebagai agen perubahan dalam proses inovasi harus mampu berperan sebagai catalyst, yaitu berperan meyakinkan orang lain tentang perlunya perubahan. Sebagai solution givers, yaitu berperan untuk mengingatkan terhadap tujuan akhir dari perubahan. Sebagai *process helpers*, yaitu berperan membantu kelancaran, khususnya menyelesaikan masalah dan membina hubungan antara pihak-pihak yang terkait. Sebagai *resources linkers*, yaitu berperan menghubungkan orang dengan sumber dana yang diperlukan".⁷²

g. Kepala sekolah sebagai Motivator.

Peranan kepala sekolah SMP Negeri 8 Pekanbaru sebagai motivator meliputi: "kemampuan memberikan dorongan kepada semua staf termasuk murid untuk mengatur lingkungan kerja atau fisik, mengatur suasana kerja (non fisik), menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman"

Hal ini sesuai dengan pendapat E. Mulyasa, yang menyatakan bahwa:

"Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui Pusat Sumber Belajar (PSB)".⁷³

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa dalam pelaksanaannya, pekerjaan kepala sekolah merupakan pekerjaan berat yang menuntut kemampuan ekstra. Dalam hal ini kepala sekolah dituntut

⁷² Mulyasa, *KBK Karakteristik dan Implementasinya*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2003, hlm. 181.

⁷³ *Ibid.*, hlm. 120.

agar mampu berperan sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator.

2. Analisis Data tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 8 Pekanbaru adalah sebagai berikut:

a. Guru mengajar dengan profesional

Dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 8 Pekanbaru, salah satu komponen yang paling penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan adalah tenaga pendidikan dan tenaga pendidik. Makanya para guru di SMP Negeri 8 Pekanbaru berupaya menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin, yaitu dengan cara meningkatkan kedisiplinan, sebelum mengajar para guru sudah menyiapkan RPP, mengajar sesuai dengan silabus sekolah, para guru melakukan ketuntasan belajar dan guru mampu berkerja sama dengan seluruh elemen yang ada di sekolah.

b. Kurikulum

Keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan tak terlepas dari kurikulum yang dipakai, kurikulum di SMP Negeri 8 Pekanbaru menggunakan kurikulum KTSP. Dan implementasi kurikulum oleh para guru di SMP Negeri 8 Pekanbaru tergolong baik.

c. Siswa

Keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan tidak luput dari siswa. Karena mereka adalah seorang yang menentukan keberhasilan pendidikan. Para siswa di SMP Negeri 8 Pekanbaru mempunyai etos belajar yang kuat, begitu juga dalam hal mengembangkan potensi diri dalam kegiatan ekstrakurikuler.

d. Sarana dan prasarana

Keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 8 Pekanbaru tidak terlepas dari sarana dan prasarana yang lengkap. Karena sarana dan prasarana merupakan penunjang dalam proses belajar mengajar. Sarana dan prasarana di SMP Negeri 8 Pekanbaru bisa dikatakan lengkap. Buku-buku mata pelajaran dan penunjang pembelajaran disediakan di perpustakaan, penyediaan perangkat lunak untuk pembelajaran (CD pembelajaran), peralatan olah raga, peralatan Lab. Sains (Lab. fisika, kimia, biologi dan bahasa) dan akses internet dan multi media dilingkungan Sekolah.

e. Dukungan orang tua terhadap siswa (Masyarakat)

Keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan juga tak terlepas dari peran serta wali murid. Wali murid di SMP Negeri 8 Pekanbaru membantu sekolah dalam menumbuhkan minat belajar siswa. Begitu juga dalam menyukseskan program-program yang ada di sekolah.

Sedangkan hasil rekapitulasi jawaban responden angket yang penulis sebarkan kepada guru-guru dan tenaga kependidikan yang berjumlah 70 orang, maka dapatlah diketahui rekapitulasi hasil angket dimana yang menjawab “A” sebanyak 549, yang menjawab “B” sebanyak 904, sedangkan yang menjawab “C” sebanyak 87. Jadi jumlah keseluruhannya 1540. Dengan demikian untuk mendapatkan persentasenya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P : Angka Persentase

F : Frekuensi yang dicari

N : Jumlah Frekuensi

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa:

Alternatif jawaban S terpilih 549 kali

Alternatif jawaban KK terpilih 904 kali

Alternatif jawaban TP terpilih 87 kali

Jumlah banyak pilihan 1540 kali

Untuk selanjutnya masing-masing jumlah pilihan dikalikan dengan bobotnya masing-masing, hasilnya :

Alternatif jawaban S $549 \times 3 = 1647$

Alternatif jawaban KK $904 \times 2 = 1808$

Alternatif jawaban TP $87 \times 1 = 87$

Jumlah (F) = 3542

Skor maksimal $1540 \times 3 = 4620$ (N)

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

$$P = \frac{3542}{4620} \times 100 \%$$

$$P = 76,67 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan ini maka dapat kesimpulan bahwa Implementasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru dikatakan Optimal, sebab angka 76,67 % tersebut berada pada rentang angka 68 - 100% yang dijadikan standar dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, setelah dianalisis dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Implementasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru, antara lain:
 - a. Kepala sekolah sebagai Pendidik (*Educator*)
 - b. Kepala sekolah sebagai Manajer
 - c. Kepala sekolah sebagai Administrator
 - d. Kepala sekolah sebagai Supervisor
 - e. Kepala sekolah sebagai Pemimpin (*Leader*)
 - f. Kepala sekolah sebagai Inovator
 - g. Kepala sekolah sebagai Motivator

Implementasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru di atas dapat dikategorikan optimal. Keberhasilan tersebut didukung dengan hasil penelitian angket yang penulis lakukan, yaitu dengan presentase 76,67% yang mana berada pada rentang 68% - 100%.

Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah SMP 8 Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah menggali dana, mengupayakan SDM tenaga pengajar atau guru,

SDM siswa, membina humas yang baik dan mengupayakan lapangan pekerjaan bagi siswa serta mengupayakan kegiatan ekstrakurikuler.

2. Implementasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan tersebut, dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:
 - a. Guru mengajar dengan profesional,
 - b. Implementasi kurikulum tergolong baik.
 - c. Para siswa mempunyai etos belajar yang kuat.
 - d. Pemanfaatan sarana dan prasarana secara efektif.
 - e. Dukungan orang tua terhadap siswa.

B. Saran

Dari kesimpulan hasil penelitian di atas, peneliti mengajukan saran yakni :

1. Kepala sekolah, guru, dan pegawai harus tetap menjalankan tugasnya sebagai seorang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional.
2. Pihak sekolah harus selalu bekerja sama dengan masyarakat dalam menjalankan program pendidikan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdul Hadis, Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2010.
- Ahmad Jayadi, *Disain Pengembangan Madrasah*, Departemen Agama Republik Indonesia, Jakarta, 2005.
- Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Herabudin, *Administrasi & Supervisi Pendidikan*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2009.
- L H Suntoso, *Kamus Modern Bahasa Indonesia*, CV Pustaka Agung Harapan, Surabaya.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000.
- Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta, 1999.
- Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta, 2007.
- Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep Karakteristik dan Implementasinya*, PT Remaja Rosda Karya Offset, Bandung, 2003.
- Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, Rosdakarya, Bandung, 2007.
- Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011.
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2011.
- Mulyasa, *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*, Departemen Agama RI, Jakarta 2005.
- Nanang Fatah, *Ekonomi dan pembiayaan pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000.
- Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung, 2010.
- Nursalim AR, *Kemampuan Berbahasa Indonesia Berbasis Kompetensi*, Infinite, Pekanbaru, 2007.

- Peter Salim, Yeni Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Modern Press, Jakarta, 1991.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga, Balai Pustaka, Jakarta, 2007.
- Sofyan Hadi, *Kamus Ilmiah Kontemporer*, Pustaka Setia, Bandung, 2000.
- Suharno, *Manajemen Pendidikan Suatu Pengantar Bagi Para Calon Guru*, Sebelas Maret Universitas Press, Surakarta, 2008.
- Suharsimi Arikunto, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan*, Rajawali Pers, Jakarta 1996.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2002.
- Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*, Renika Cipta, Jakarta, 2004.
- Udin Syaifudin Sa'ud, *Inovasi Pendidikan*, Alvabeta, Bandung, 2009.
- UU RI Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Citra Umbara, Bandung, 2010.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan teoritik dan permasalahannya*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Zaitun, dkk, *Penempatan dan Pembinaan Tenaga Kependidikan Indonesia*, Yayasan Pusaka Riau, Pekanbaru, 2011.